

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2024年3月8日 (更新)

中堅中小上場企業^(※)の開示例

(*)中堅中小上場企業の参考となるように、直近決算期における売上高が300億円以下の企業の事例を選定しています。

目次

○「中堅中小上場企業」(※)の開示例

「中堅中小上場企業」の開示例	(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	10-1
好事例として採り上げた企業の主な取組み	
株式会社アイティフォー	10-2
株式会社メンバーズ	10-3
櫻島埠頭株式会社	10-4
開示例	
－サステナビリティ（全般的要求事項）－	
株式会社Sun Asterisk	10-5
－サステナビリティ（気候変動関連等）－	
株式会社力の源ホールディングス	10-6～10-7
－サステナビリティ（人的資本、多様性等）－	
株式会社アイティフォー	10-8
株式会社メンバーズ	10-9～10-10
－従業員の状況－	
株式会社力の源ホールディングス	10-11
－監査の状況－	
櫻島埠頭株式会社	10-12
SBIグローバルアセットマネジメント株式会社	10-13

(*)中堅中小上場企業の参考となるように、直近決算期における売上高が300億円以下の企業の事例を選定しています。

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none"> 開示のリソースが十分でない企業は、網羅的に開示を行うよりも、<u>企業にとっての重要な論点や、開示を通じて投資家に伝えたいことに焦点を当てた開示を行う</u>ことも有用 	<ul style="list-style-type: none"> 株式会社Sun Asterisk(10-5) 株式会社力の源ホールディングス(10-6～10-7) 株式会社アイティーフォー(10-8) 株式会社メンバーズ(10-9～10-10) 櫻島埠頭株式会社(10-12) SBIグローバルアセットマネジメント株式会社(10-13)
<ul style="list-style-type: none"> 現時点で開示できていない情報については、<u>今後の開示の方針や方向性について記載</u>することが有用 	<ul style="list-style-type: none"> 株式会社力の源ホールディングス(10-7)
<ul style="list-style-type: none"> 社内の取組みとして進捗管理を行っている指標のうち、<u>企業の特徴が表れている独自指標について開示されると、業績予想や対話のきっかけになる</u>ため有用 	<ul style="list-style-type: none"> 株式会社Sun Asterisk(10-5) 株式会社アイティーフォー(10-8) 株式会社メンバーズ(10-9～10-10)

経緯や 問題意識

- 機関投資家から資本コストについての質問を頻繁に受けるようになり、第3次中期経営計画（現在、当計画の最終年度）の立案にあたって、目標値としてROEやROICを掲げたことが、有価証券報告書にも開示を行うきっかけとなった。

プロセスの 工夫等

- 金融庁の公表資料や女性活躍推進法の関連で公表されている資料を参考にしながら、どういった数値を出すのか検討を進めていった。新しい数値を集めるのではなく、既に社内で制度化されていた数値を活用した。
- ROICツリーについては、当社は人が資産であり、主な固定資産もないことを踏まえると、売上原価や販管費の比率を下げることで営業利益の向上につながることから、そのための施策を検討し、反映した。
- 人財推進委員会の委員長に、技術開発部門のトップが着任したことが、人員構成の点から取組みを進める上で非常に大きかった。

充実化の メリット等

- 将来の目標を見据えて、今何をしなければならないかということ、若手の社員が考え始める意識が芽生えてきた。
- 人事制度の運用プロセスにおける目標設定の場面で、各社員がKPIを意識するようになったことで、進捗の確認であったり、後々の振り返りがやりやすくなった。

統合報告 書等との棲 み分け

- 有価証券報告書では、事業年度と紐づけてガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標と関連する取組みを記載した。
- 統合報告書では、価値創造プロセスを示し、各事業責任者が戦略を分かりやすく語ることで、企業価値向上のための取組みをご理解いただけるよう留意した。

経緯や 問題意識

- 倒産危機をきっかけに会社の発展、社員の幸せ、社会貢献を同時に追求、実現し、社員であるデジタルクリエイターが活躍する会社とすることを経営指針とした。
- 当社の収益の源泉は「人」であり、人的資本そのものであった。収益性と社員の幸せ、その価値をいかに高めていくかについて常に議論を進めていた。
- 今般の人的資本の開示にあたっては、この元々あった考えをストーリー化すべく検討を進めた。

プロセスの 工夫等

- 人的資本ストーリーについて、当社の収益性、事業の根幹に係る事項であるため、継続的に検討を進め、「Members Story」として当社のウェブサイト等で開示を行っていた。そのため有価証券報告書への記載にあたり新たな問題は発生しなかった。
- 開示を行っていなかったKPIに関しては、部署間で連携し確認を行った。

充実化の メリット等

- 社員（デジタルクリエイター）が活躍する会社を目指すうえで行う様々な施策に対し、開示項目にあわせKPIを整理することで、より推進しやすくなった。
- 人的資本としての開示、資料等が点在していたため、有価証券報告書で網羅されたことで、社内外ステークホルダーに対し資料の案内がしやすくなった。

経緯や 問題意識

- 当社の社外監査役が、銀行勤務や他社での業務執行取締役の経験を踏まえて、経営の透明性向上やステークホルダーとのコミュニケーション活性化のためには、開示情報の充実化を図ることが望ましいと考えて、取組みを始めたのがきっかけである。
- 今般の「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正により、監査の状況にかかる開示の充実化が求められたことも、ターニングポイントとなった。

プロセスの 工夫等

- 日本監査役協会が主催する研修会に参加したり、金融庁が公表している「記述情報の開示の好事例集」等を参考にしながら、記載内容の検討を行った。その際、今後担当が代わったとしても一貫性を持った記載が出来るような内容とすることに留意した。
- 文章だけではなく、その補完材料として出来るだけ表も活用することとした。

充実化の メリット等

- 監査の状況の記載を充実化させたことが、有価証券報告書全体の記載内容を見直すきっかけにもなった。
- 内部監査室や監査法人とのコミュニケーションが増えたことにより、三様監査間の連携強化につなげることが出来た。

連結売上高：107億円、提出会社従業員数：248人、連結従業員数：1,805人、市場区分：プライム

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(5) サステナビリティに関する考え方及び取組

①マテリアリティ (重要課題)

当社グループは、デジタル・テクノロジーとクリエイティブを活用できるグローバルチームを育成し、あらゆる産業のデジタルイノベーションを促進するデジタル・クリエイティブスタジオ事業を展開しています。この事業を通じて、社会と地球環境が抱える課題に対応していく明確な姿勢と行動がステークホルダーから求められていると認識しています。

そこで、2021年にこれまで感覚的に進めていたESG推進活動を体系的に整理し、当社が事業を通じて長期的に価値を創造していく基盤となるマテリアリティ (重要課題) を特定するため、ステークホルダーの視点を取り入れた分析を実施しました。

マテリアリティ分析は、1. マテリアリティ候補項目の抽出・整理、2. 自社視点及びステークホルダー視点での評価の実施、3. マテリアリティ項目の特定、のプロセスで行いました。

上記のプロセスを通じて多面的に評価を行い、①DX・事業共創、②人材・チーム、③コミュニティ、④コーポレート・ガバナンス、⑤環境の5つの活動領域において、10のマテリアリティ項目を特定しています。

当社のデジタル・クリエイティブスタジオ事業の創出価値そのものである「DX・事業共創」、その推進の根幹を成す「人材・チーム」と「コーポレート・ガバナンス」、それらの大前提とも言える「コミュニティ」と「環境」は、それぞれ当社の長期的な価値創造を支える重要な活動領域と捉えています。

これらは、SDGsの掲げる17の目標にも深く関係しており、事業活動を行う過程でSDGsの達成に貢献できると考えています。

今後、長期的な価値の創造に向けて、マテリアリティ項目に関する取組みを強化していきます。

(中略)

③主要な取組の内容と指標の推移

1-1. DX・事業共創推進の取組み

DX・事業共創推進は、当社グループの事業ドメインそのものであり、デジタル・クリエイティブスタジオ事業の多様なプロフェッショナルチームによる機能、これまで蓄積された価値創造型のナレッジ・ノウハウを総動員し、最重要テーマとして取り組んでいます。

DX・事業共創に係るサービス・プロダクト開発の実績を積み上げるとともに、それらの事例を積極的に公開していくことで、顧客・事業共創パートナーやその先にいるユーザーへの直接貢献のみならず、間接的にもよい影響をもたらし、社会全体のDXや事業共創の加速に貢献していければと考えています。

(DX・事業共創推進に関する指標の推移)

		2019年12月期	2020年12月期	2021年12月期	2022年12月期
DX・事業共創	サービス・プロダクト開発支援実績 (注) 1	324	418	507	662
	新規事例公開数 (注) 2	—	7	11	13
	付加価値創出額 (粗利益額) (注) 3	1,775百万円	2,399百万円	3,608百万円	4,540百万円

(注) 1. 2012年の創業から各連結会計年度末までの累計数 (2022年度より継続案件も含む)

2. 各連結会計年度の合計数

3. 各連結会計年度におけるクリエイティブ&エンジニアリング領域の粗利益額

1-2. クライアントリレーションシップの取組み

当社グループは、顧客との間において、成果物の納品を目指す受発注関係を超えて、ともに事業・サービスの成功や成長を目指すパートナー関係となるべく、関わる顧客の事業・サービスに対する熱量を持ち、ビジョン実現に向けた本質追求に努めています。

顧客の事業・サービスが成功し成長を続けていくことに当社グループが貢献し続けることができなければ、結果的に顧客との契約は長期化・大型化していくため、当社グループが最重要KPIとして掲げているストック型顧客数と月次平均顧客単価 (ARPU) は、顧客とのリレーションシップや顧客への価値提供の成果をダイレクトに表した指標と捉えています。また、当社グループでは、定期的に顧客サーベイを実施し、他社に対して当社グループの活用を推奨できるかどうかを定点観測しています。

(クライアントリレーションシップに関する指標の推移)

		2019年12月期	2020年12月期	2021年12月期	2022年12月期
顧客数とARPU	ストック型顧客数 (注) 1	72社	85社	95社	110社
	ARPU (注) 2	308万円	389万円	475万円	506万円
	月次平均解約率 (注) 3	3.52%	3.63%	3.45%	3.52%
カスタマーサービススコア (注) 4	回答数	39	44	57	51
	回答率	65.6%	74.5%	81.1%	81.9%
	顧客NPS (注) 5	27.3p	25.4p	27.0p	24.7p

(注) 1. 各連結会計年度末時点の社数

2. 期中のストック型売上÷期間中の各月の顧客総数

3. 2015年1月から各連結会計年度末までの数値を参照、当該期間の解約社数÷顧客数の平均

4. 2019年12月期は同年10月の結果、2020年12月期は同年11月の結果、2021年12月期以降は年3回の結果平均

5. NPSとは「ネット・プロモーター・スコア (Net Promoter Score®)」の略で、顧客ロイヤルティを数値化して測る指標の1つ。「推奨者の正味比率」を意味し、「0～10点で表すとして、この企業 (あるいはサービス、商品) を知人に薦める可能性はありますか」という1つの質問を用いて、企業やブランドに対してどれくらい愛着や信頼があるのかをスコア化したもの。

(以下略)

好事例として着目したポイント

- マテリアリティ項目に関する取組みについて、独自指標を用いながら、過去からの指標の推移を定量的に記載

連結売上高：261億円、提出会社従業員数：26人、連結従業員数：498人、市場区分：プライム

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 戦略

初年度のシナリオ分析として、SDGsの目標達成年である2030年時点进行想定し、現状を上回る気候変動対策が行われず異常気象の激甚化が想定される「4℃シナリオ」と、脱炭素に向けてより野心的な気候変動対策の実施が想定される「1.5℃シナリオ（一部2℃シナリオも併用）」を参考に、定性・定量の両面から考察を行いました。

・シナリオの世界観

項目	2℃以下シナリオ	4℃シナリオ
参照シナリオ	(2℃シナリオ) IEASustainableDevelopmentScenario、IPCCRC2.6 (1.5℃シナリオ) IEANetZeroEmissionsby2050	(4℃シナリオ) IEASStatedPoliciesScenario、IPCCRC2.6.5
対象年	2030年時点	
想定される世界観	2100年時において、産業革命時期比で1.5℃未満の平均気温上昇が想定されるシナリオ。カーボンニュートラル実現を目指し、気候変動問題を抑制するために現状以上の厳しい政策・法規制等が敷かれる。	2100年時において、産業革命時期比で3.2℃~5.4℃(約4℃)の平均気温上昇が想定されるシナリオ。気候変動問題を軽減するための積極的な政策法規制等は敷かれず、異常気象の激甚化が顕著に表れる。

・シナリオ分析の結果、想定されたリスク・機会と当社対応

将来世界像	リスク・機会	想定される発生時期			想定される財務的影響	自社戦略
		短期	中期	長期		
移行リスク	(リスク/機会) ・気候変動に対する取り組みと情報開示が不十分である場合、顧客離れによる売上減少や投資家からの資金調達難が発生する。	●	●	●	中	・環境保全型農業で生産されたお米を使用 ・一部を除く当社グループ店舗では、洗浄して再利用をするエコ箸を採用
	(リスク/機会) ・環境負荷軽減の観点から、畜産物の流通量が減少する。一方で、エシカル消費に対応したレシピ開発により、新たな顧客創出に繋がる。	●	●	●	中	・プラントベースフードの開発、販売 ・外食版サプライチェーンマネージメントの導入発注から商物流支払い登録までの一元管理によりコスト削減を図る
	(中略)					
	(リスク) ・炭素税の導入により、電気・ガスの使用等により排出したGHG排出量に応じて、課税コストが増加する。	●	●	●	中	・再生可能エネルギー導入等により、GHG排出量を減らし税負担軽減を図る

将来世界像	リスク・機会	想定される発生時期			想定される財務的影響	自社戦略
		短期	中期	長期		
物理リスク	(リスク) 異常気象の激甚化により、以下が発生することにより支出の増加および収益機会の損失が発生する。 ・サプライチェーンの寸断による、原材料調達難や出荷の停止 ・異常気象に伴う来客数の減少 ・オフィス、店舗、工場の被災による営業活動の停止	●	●	●	中	・取引先と連携を取り、仕入先や取引する地域を増やすことで安定を図る ・販売チャネル等の見直しを行い、収益安定を図る ・BCPの策定により、営業活動停止リスクを最小限に抑える
	(リスク) ・熱波および干ばつの影響により原材料(農作物)生産量が減少し、調達難やコスト増加が発生する。	●	●	●	大	・取引先と連携を取り、仕入先や取引する地域を増やすことで安定を図る
	(中略)					
	(リスク) ・害虫が発生することで、原材料(農作物)の安定した調達が困難となり、対応コストが発生する。		●	●	中	・取引先と連携を取り、仕入先や取引する地域を増やすことで安定を図る
	(リスク) ・節足動物の生育地域拡大に伴い、マラリア等の感染症増加や気温上昇による国内の感染症流行状況が変化し、来客数の減少や店舗運営に影響が生じる。また、畜産を媒介とした感染症の増加によって、原材料の流通に影響が発生する。			●	●	中 ・乾麺タイプのプラントベース白丸・赤丸の販売開始ECサイトにて各種限定商品やオリジナル商品の国内外での販売

(1) シナリオ分析の前提条件を端的に記載

(2) リスク・機会の項目ごとに事業へのインパクトや財務影響の程度を具体的に記載

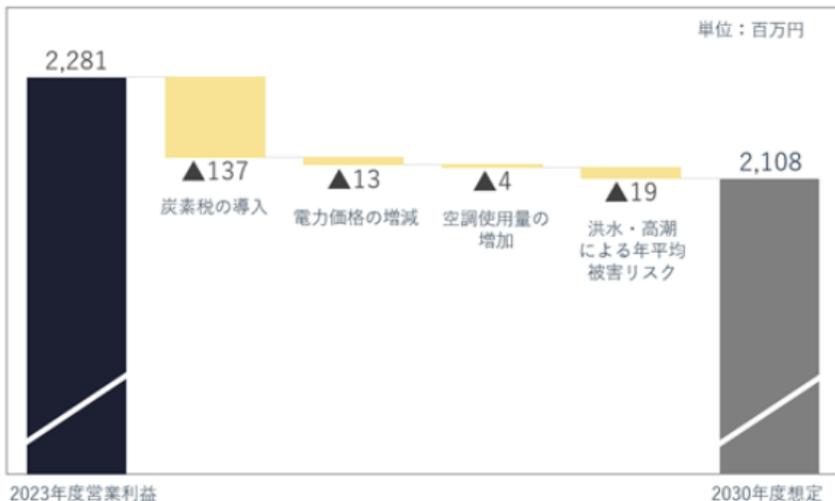
連結売上高：261億円、提出会社従業員数：26人、連結従業員数：498人、市場区分：プライム

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

・財務インパクトの試算
 リスクとして想定された一部項目※について、当社事業への影響を定量的に計るため財務インパクトの試算を行いました。

（※）将来予測値および自社実績値から定量的な分析が可能と判断したもの

1.5°Cシナリオ



4.0°Cシナリオ



リスク項目	試算内容
炭素税の導入	当社GHG排出量および将来の炭素税価格から試算
電力価格の増減	当社電力使用量および将来の電力価格から試算
空調使用量の増加	当社電力使用量および将来の電力価格・空調使用量増加率から試算
洪水・高潮による年平均被害リスク	治水経済調査マニュアル(国土交通省)に基づき、拠点ごとに災害による被害額を試算。被害情報(被害率や営業停止滞滞日数)はハザードマップにて拠点ごとに特定

シナリオ分析の結果、当社事業継続に重大な影響を及ぼすリスクは想定されませんでした。ただし、4°Cシナリオおよび1.5°Cシナリオの両シナリオにおいて、気候変動による異常気象の増加は想定されており、国内外に広く店舗を展開する当社事業においては物理的な被害を受ける可能性が高いだけでなく、当社商品の原材料である小麦をはじめとした農作物や畜産の生育状況に影響を与えるため、最も重大なリスクとなると想定をいたしました。

今後、シナリオ分析の結果を基に店舗展開や調達面など、現状の事業戦略で考慮すべき要素について検討を重ねるとともに、プラントベースフードの開発や商品製造時の残渣の有効活用など、「食を通して新しい価値を創造し『笑顔』と『ありがとう』とともに世界中に伝えていく。」ことを創業の精神に掲げる企業として、社会や環境に貢献できる取り組みを積極的に行ってまいります。

(中略)

(4) 指標及び目標

当社グループでは、自社事業活動により発生する温室効果ガス排出量について、環境経営推進を測るための指標としております。初年度は算定可能な国内事業所にてScope1、Scope2の算定を行いました。今後、算定範囲の拡大やScope3の算定を検討するとともに、パリ協定で掲げられた目標を参考に、中長期的な目標を検討してまいります。

- ・自社事業活動における温室効果ガス排出量



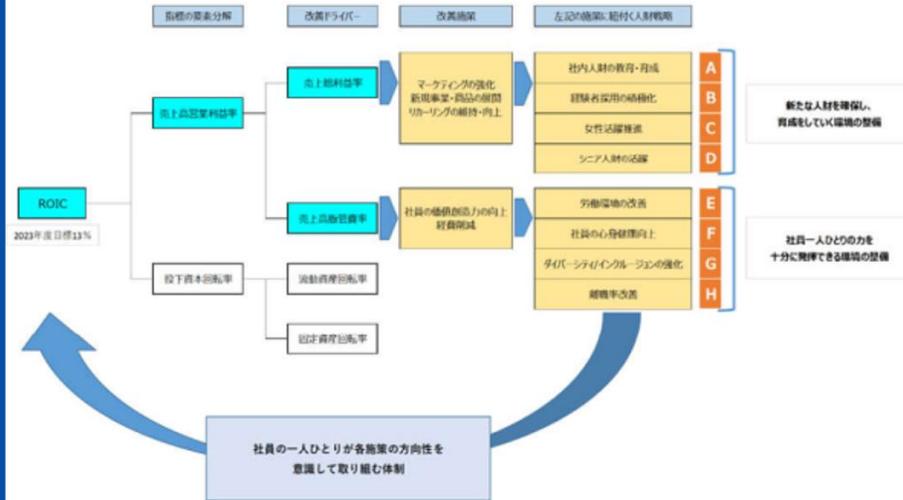
- (1) リスクとして想定された一部の項目について財務インパクトを試算し、1.5°Cシナリオと4°Cシナリオに分けて、その結果を定量的に図示
- (2) GHG排出量 (Scope1~2) の実績を記載するとともに、Scope3と中長期的な目標の検討状況について端的に記載

連結売上高：183億円、提出会社従業員数：457人、連結従業員数：568人、市場区分：プライム

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※一部抜粋

(3) 人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針
② 戦略

当社の人的資本経営は、人財の確保や育成に関連する取り組みの一つひとつが、最終的には経営の目指す目標（ROICの向上。中期経営計画最終年度である2023年度は13%）につながっていくイメージを見える化し、各施策に係る社員全員が最終ゴールを意識した活動を行うことで、施策の実施効果を最大限上げていくことを狙いとしています。



各施策はKPIの設定とモニタリングにより定点観測を行います。KPIについても、企業間比較が可能な指標に当社の独自指標も加え、また、目標を達成するためのマイルストーンとしてのKPIと、当社として常に維持すべき絶対水準を示したモニタリング指標としてのKPIとに分けて管理することにより、目指すべき目標の明確化を図っています。

A 社内人材の教育・育成

当社は従業員一人ひとりの成長が企業の成長にもつながるという人材育成方針に基づき、社員の教育・育成に努めています。社員が最新の技術や知識を身につけ、高度な専門性を持つこと〔＝人材から人財へ〕により、お客様へのより良いサービスの提供が可能になると考えており、階層別・業務別に焦点を絞った研修のほか、対人対応力などのコンピテンシーを高めるための研修にも力を入れています。

最近の新卒採用を増やしており、新人エンジニア研修には平均して1,000時間以上の学習時間を確保しているほか、社員の就業時間の5%を自己研鑽の時間に充てる施策を展開するなど、社員のキャリアアップやスキルアップを積極的に支援しています。当社はこうした教育や育成を通して「自ら学び続ける文化をつくる」ことを目指しており、それが最終的には仕事の高い遂行能力を有する人材の育成につながるの思いから、KPIでは「納期遅延の極小化」や「見積精度の精緻化」に関連する指標をもモニターしてまいります。

<指標および目標>

KPI項目・目標 (実績・目標は年度ベース)	実績			目標	備考※3
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
PMP取得者数(%) (対象:技術開発本部)	13.3	12.2	17.3	20.0	[比較可能] [モニタリング]
情報処理技術者国家試験 (※1)(%) (対象:技術開発本部)	75.8	72.9	75.3	80.0	[比較可能] [モニタリング]
当社都合によるプロジェクト 納期遅延の極小化(%)	-	-	0.52	0.50	[独自] [モニタリング]
プロジェクトの見積精度 (※2)(%)	68.2	83.5	83.6	85.0	[独自] [モニタリング]

※1 情報処理推進機構主催のもの。
 ※2 全プロジェクト件数のうち、見積誤差が10%未満となるISO9001管理対象プロジェクトの割合を85%に保つ。
 ※3 [比較可能]は企業間比較が可能な指標であり、[独自]は当社の独自の取り組みとして作成した指標。
 [マイルストーン]は年ごとの進捗を迫っていく指標であり、[モニタリング]は維持すべき絶対水準。以下同様。

C 女性活躍推進

当社は女性の積極採用を進めているほか、上記の「カムバック・アルムナイ制度」の導入や時短勤務、テレワークにより、結婚や出産などを契機に一旦は退職をした女性もライフステージに合わせて活躍できるような職場環境の整備に取り組んでいます。当社は一次請けの比率が高く、お客様のご要望を正確に聴く力や高いコミュニケーション能力が求められることから、性別を問わず女性にとっても大きな活躍の場があります。今後は社内のロールモデルとなるような女性社員の数を更に増やすことにより、将来の管理職候補のすそ野拡大に努めてまいります。

<指標および目標>

KPI項目・目標 (実績・目標は年度ベース)	実績	目標	備考
	2022年度	2025年度	
女性従業員割合(%)	18.0	25.0	[比較可能] [マイルストーン]
女性管理職比率(%)	4.3	9.0	[比較可能] [マイルストーン]
採用した労働者に占める女性 労働者の割合(%)	26.0	35.0	[比較可能] [マイルストーン]

(以下略)

好事例として着目したポイント

- (1) ROICの向上に向けた人的資本経営の取組みについて、ROICツリーを用いて改善施策や人材戦略を端的に記載
- (2) ・ROICツリーで示された個々の人材戦略について、定量情報も含めながら施策の内容を具体的に記載
 ・各指標が比較可能な指標か独自指標か、また、モニタリング指標かマイルストーンかについて記載

連結売上高：176億円、提出会社従業員数：2,274人、連結従業員数：2,274人、市場区分：プライム

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

○人的資本

(2) 戦略

当社のビジネスモデルは、デジタルクリエイターによる労働集約型のプロフェッショナルサービスを主体としているため、当社の成長ドライバーは人的資本の拡充となります。具体的には、デジタルクリエイターの数を増やすこととその稼働率を最大限に高めることであり、そのために採用者数を増やし、営業体制を強化するとともに、従来のWebサイト運用以外のより高度な専門領域を拡大させるべく、強力に投資を実行してまいります。これらの投資を継続的に実行し、中長期的に人的資本を拡充し、2025年には売上収益25%成長と営業利益率10%の体質を築き上げ、2030年には社員10,000名体制で営業利益が100億円規模の企業へと成長を目指します。

優秀な人材を採用・育成し、その人材が長期間いきいきと働き続けられることが当社の競争力の源泉となります。経営指針である「超会社」コンセプトにおいても、「社員の幸せ」としてデジタルクリエイターが仲間・会社と共に成長し続け最も活躍する職場にする、と明記しております。

このように、当社の人的資本戦略は単なるリソース戦略ではなく、経営戦略の根幹であり、CSV経営の実践でもあります。具体的には、「人的資本」と「組織資本」を最大化させ、真の「クリエイターが最も成長し活躍する会社」となり、事業戦略を遂行し世界一のデジタルビジネス運用を実現します。人的資本を最大化させるべく採用戦略と育成戦略を推進することで、高単価が予想される専門職種人材を増やし、クリエイターの価値向上につなげ、結果としてクリエイターの基準年収を2030年には2020年比1.6倍に引き上げるCreator's Value1.6プロジェクトの実現を目指します。並行して、組織資本を最大化させるべく、一人ひとりが自律した多種多様なクリエイターが集まる組織の価値を高めることで、より集団としてのシナジーをも高め、グループとしてのエンゲージメントの向上を図ります。そこにクリエイター一人ひとりの価値が加わることで、相乗効果となり企業の人的な価値も高めてまいります。

(2)

人的資本ストーリー		対応する指標
1. 人的資本の最大化	<p>当社の人的資本とは、当社の社員、人材そのものであり、当社の競争力の源泉であるとともに、経営指針の重要な一項目かつ長期ビジョンの要となっています。当社の社員が、デジタルクリエイターとしてスキルを高め、顧客企業に求められ、価値を提供することで、当社の事業が成長、事業体として拡大し、ミッションやビジョンの実現に近づいてまいります。そのためには、デジタルクリエイターの数、クリエイター一人あたりの単価、顧客企業へ価値を提供するための稼働率を最大化させるべく、採用と育成のための投資は惜しまず実行します。当社の人的資本の価値として以下の計算式のとおり明示することが可能です。</p> <p>人的資本額=デジタルクリエイターの数 × 単価 × 稼働率</p>	
1-i. 採用方針	<p>当社ではコバリューである「貢献」「挑戦」「誠実」「仲間」があらゆる活動の根幹となっており、ミッションや経営指針もそれに則ったものです。従ってこのコバリューやミッションに対する共感性が最も重要な採用基準となります。加えて、変化の激しい当社が属する業界（以下、当業界という。）において継続的に学び続ける学習意欲や、変化に率先して対応する、もしくは自ら変化を起こしていく変革リーダーシップを重視します。これは新卒・中途どちらの採用においても同様であり、スキル・経験があってもコバリューがマッチしていなければ、長期の就業は見込めず、結果的には高いパフォーマンスが発揮できないと考えられるためであります。当業界においては、たとえ未経験であっても、継続的な学習意欲を持った人材が長期的に就業することの方が結果的には高いパフォーマンスにつながると考えます。</p> <p>デジタルクリエイターが枯渇している中で、当社は新卒採用に注力し、学生をデジタルクリエイターとして育成することで、顧客企業へのご支援のみならず、世の中に不足するデジタル人材を輩出してまいりました。一方で、新卒採用のみの拡大とすると、初期教育期間が長く、全体の稼働率及びサービス力が低下し、理想とする売上成長率25%の実現に時間を要することとなるため、2023年3月期より、中途採用へも注力する方針に切り替えております。今後も、新卒採用・育成のモデルは継続するものの、拡大基調にあった新卒採用については、中途採用とのバランスを図るべく一時的に抑制し、人材ポートフォリオを改善し、サービス力向上の土台を作る方針としております。中途採用においても、コバリューおよびミッションを強く訴求することで、他社との差別化も図り、これに共感する人材の獲得が可能となると考えております。</p>	<p>a. 社員数（デジタルクリエイター）数 b. 採用数（新卒） c. 採用数（中途） d. 離職率</p>

(中略)

好事例として着目したポイント

- (1) 人的資本戦略に関する考え方や取組み、中長期的な目標に加え、経営戦略との関係についても端的に記載
- (2) 人的資本を最大化させるためのストーリーとして、人的資本額の考え方や定量的な算定方法について端的に記載するとともに、各種施策や対応する指標も示しながら具体的に記載

連結売上高：176億円、提出会社従業員数：2,274人、連結従業員数：2,274人、市場区分：プライム

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

人的資本ストーリー	対応する指標
<p>2. 組織資本の最大化</p> <p>人的資本の価値を向上させるためには、人的資本の最大化のみならず、人材が置かれる環境、すなわち、組織資本の最大化が必須であると考えております。具体的には、当社は、自律分散協働型の組織であり、かつ、多様なデジタルクリエイターが集まるプラットフォームとして組織を強化いたします。自律分散協働型の組織とは、分散して存在する個人が自律的に行動し、協働的に相互作用しながら一つの組織として成り立つ体制であり、これにより個人のコミットメントや責任感、主体性や創造性が高まりやすくなるものと捉えています。当社は、一人ひとりの社員が自律的に考え行動しつつ、ともにミッションビジョンの実現を目指す組織の実現を目指します。</p> <p>また、多様な人材が集まることで、集団としてのシナジーも最大化させ、一人では成しえることができない『世界一のデジタルビジネス運用』と『CSVのリーディングカンパニー』を実現させます。</p>	
<p>2-i. 自律分散協働型組織の実現</p> <p>一人ひとりの社員が自律的に考え行動するための権限委譲を推進し、小さい組織単位での意思決定が可能な組織を目指します。当社は高付加価値な専門領域を拡大するための社内カンパニーの社長を社員公募制度により募ります。設立したカンパニーは一つの会社とみなされ、カンパニー社長は運営に十分な権限を移譲されています。また、当社ミッションに共感する社員が積極的かつ主体的に、自身にできることを考え行動し、経営に参画することを「全員参加型経営」と称し、2023年4月に策定を発表した新行動指針も用いて自律分散協働型の組織力を向上させます。全員参加型経営を体現するべく、当社では社員が当社株式を保有することも推奨しております。</p>	<p>i. 専門特化型カンパニー数</p> <p>l. 従業員持株会加入率</p>
<p>2-ii. 多様性の確保</p> <p>当社は、多様性を確保するべく、社内環境を整備しております。具体的には、男女ともに長く働きやすい働き方として、子育て社員への勤務時間の短縮や有給の看護休暇などの制度を設けています。また、国籍や性別を問わず採用や評価を実施しており、障がい者雇用も積極的に推進しています。社員一人ひとりのキャリアの充実化にむけた社内異動制度やカンパニー社長の公募制度なども整備しており、社員がチャレンジできる環境を整えております。働き方も、自律した社員であれば、リモートワークや地方での勤務も可能であり、社員の移住を支援する制度も設けています。特に、地方勤務の社員については、「VISION2030」において、2030年に全社員に対する割合を50%とすることを掲げています。</p>	<p>m. 地方勤務社員</p> <p>n. 女性社員比率</p> <p>o. 男性育児休業取得率</p>
<p>2-iii. 組織資本の投資管理</p> <p>自律した社員の働きやすさを追求し、今後も環境を整備していきます。これにより、社員エンゲージメント、離職率、女性管理職比率、男性育児休業取得率、従業員持株会加入率（エンゲージメントを高めるために経営に参画）、といった複数の指標から、組織資本の最大化が十分に進捗しているか確認していきます。これらの指標が改善することで、グループとしてのエンゲージメントが高まり、デジタルクリエイターの価値が掛け合わされることで、当社の人的資本価値は向上すると考えています。</p>	<p>d. 離職率</p> <p>p. 女性管理職比率</p> <p>o. 男性育児休業取得率</p> <p>1. 従業員持株会加入率</p>

(中略)

(2)

(4) 指標及び目標

当社グループは、上記において記載した当社の成長ドライバーである人的資本の拡充について、1. 人的資本の最大化、2. 組織資本の最大化、3. より高度な全員参加型経営の実践について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標および実績は、次のとおりであります。

指標	目標	実績 (当連結会計年度)
a. 社員 (デジタルクリエイター) 数	社員数 2030年 10,000人	社員数 2,274人 デジタルクリエイター数 2,012人
b. 採用数 (新卒)	2024年3月期 585人	484人
c. 採用数 (中途)	2024年3月期 248人	172人
d. 離職率	2030年 5.0%	8.9%
e. ミッション・ビジョン研修受講率	100.0%	100.0%
f. ソーシャルクリエイター数 (注1)	2030年 ソーシャルクリエイター 100,000人	8,349人
g. 次世代リーダー塾参加者数	—	累計24人
h. 売上全体に占めるWeb運用以外の領域の比率	2030年 80.0%	35.8%
i. 専門特化型カンパニー数	2024年3月期 4カンパニー以上 新規設立	累計13カンパニー
j. 教育投資額	事業開発投資+人材育成投資 毎期、連結付加価値売上高 (注2)の3.5%~5%	連結付加価値売上高の3.6% (うち人材育成投資額2.2%)
k. 稼働率	90.0%	81.8%
l. 従業員持株会加入率	100.0%	55.5%
m. 地方勤務社員	2030年 50.0%	23.1%
n. 女性社員比率	2030年 51.0%	44.9%
o. 男性育児休業取得率	30.0%	59.1%
p. 女性管理職比率	30.0%	31.8%

好事例として着目したポイント

- (1) 組織資本を最大化させるためのストーリーや各種施策について、対応する指標も示しながら具体的に記載
- (2) 成長ドライバーとして掲げている「人的資本の最大化」、「組織資本の最大化」及び「より高度な全員参加型経営の実践」に対応する指標について、中長期的な目標と実績を定量的に記載

株式会社力の源ホールディングス（1/1）有価証券報告書（2023年3月期） P16-17

従業員の状況

連結売上高：261億円、提出会社従業員数：26人、連結従業員数：498人、市場区分：プライム

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

①提出会社

当事業年度					補足説明
管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1.	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 2.	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1.			
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
14.3	—	86.5	69.5	163.1	—

③グループ全体

当事業年度					補足説明
管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1.	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 2.	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1.			
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
30.9	61.9	69.3	86.7	81.0	日本円換算

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

②連結子会社

当事業年度								補足説明
名称	管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1.	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 2.			労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1.			
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
力の源カンパニー	3.8	—	—	—	78.1	75.5	101.3	—

(中略)

PT. IPPUDO CATERING INDONESIA	44.4	50.0	50.0	—	120.1	120.1	—	—
台湾一風堂股份有限公司	62.5	—	—	—	94.9	92.2	98.7	—

(中略)

■ 国外の連結子会社も集計対象とした連結グループでの各種指標について定量的に記載

連結売上高：38億円、提出会社従業員数：75人、連結従業員数：95人、市場区分：スタンダード

(1) 【監査の状況】 ※ 一部抜粋

b. 監査役会の活動状況

監査役会は、原則月1回開催される他、必要に応じて随時開催しております。当事業年度における監査役会は14回開催（定例13回、臨時1回）され、1回あたりの所用時間は約40分でした。監査役会では、常勤監査役が議長を務め、法令や定款に基づく決議を行うほか、常勤監査役が、経営会議に付議された議案、閲覧した重要書類、その他出席した重要会議の議事や日常の監査活動等に関して報告することで、他の監査役との情報共有を行っております。監査役会における主な決議事項及び報告事項は以下のとおりです。

決議事項20件：監査役会の監査報告書、監査役／補欠監査役選任議案に対する同意、会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬に対する同意、監査役監査基準の改訂、監査計画、常勤監査役の選定 等

報告事項46件：経営会議への付議事項、稟議書等の閲覧結果、子会社の監査結果、取締役会への監査役報告、会計監査人との意見交換、内部監査計画、その他取締役の職務執行に関する重要事項 等

上記の各件数は当事業年度の実績であります。なお、決議は監査役間の協議を経て行われており、協議事項は決議事項に含まれております。

c. 監査役の活動状況

監査役は、取締役から担当業務に関する情報を適宜聴取するとともに、取締役会に出席し、取締役の業務執行が適法かつ適正か、会社の持続的成長と企業価値向上に向けた取締役会としての監督機能が適切に発揮されているかを監査しており、必要に応じて意見を述べております。

常勤監査役は、経営会議やサステナビリティ委員会など取締役が関与する社内会議にも出席し、意思決定に関する情報を聴取するとともにその妥当性等を確認し、必要に応じて意見を述べています。その他、稟議書等の重要な決裁書類を閲覧し、社内規則に基づいた承認手続きを確認するほか、子会社の現地監査や会計監査人と共同で貯蔵品の保管場所での棚卸実査等を行っております。これらの監査活動を通じて確認した情報は、監査役会において他の監査役と共有しております。

また、社外監査役は、取締役会の監督機能を強化するための機関として任意に設けた諮問委員会の委員に就任しており、監査役の増田康正氏が諮問委員会の事務局を担当し、経営陣との連絡・調整を行っております。

なお、当事業年度における各監査役の監査役会並びに重要会議への出席状況は、以下の通りです。

氏名	当社における地位	常勤監査役	監査役会	取締役会	諮問委員会
増田康正	監査役	2022年4月1日～ 2022年6月28日	14回／14回	13回／13回	— (事務局)
藍場建志郎	社外監査役 (独立役員)	2022年6月28日～ 2023年3月31日	10回／10回	10回／10回	1回／1回
遠藤眞廣	社外監査役 (独立役員)	—	14回／14回	13回／13回	3回／3回
川下晴久	社外監査役 (独立役員)	—	4回／4回	3回／3回	2回／2回

(注) 1. 藍場建志郎氏は、2022年6月28日開催の第80回定時株主総会をもって社外監査役に就任しております。
2. 川下晴久氏は、2022年6月28日開催の第80回定時株主総会をもって退任しております。

(3)

経営者とのコミュニケーションについては、監査役全員による代表取締役社長との面談を年1回下期に開催し、経営課題やガバナンスの状況等について意見交換を行っております。

また、監査役は、会計監査人とも定期的なコミュニケーションを行っており、会計監査人から、期中においては監査計画・監査重点項目等についての報告、期末においては監査手続きや監査結果等の概要についての報告を受けております。会計監査人からの報告は、監査役会との定期的な会合を通して実施されるほか、特定監査役である常勤監査役に行われます。報告に関しては、会計監査人と情報交換を図るとともに、有効かつ効率的な会計監査及び内部統制監査の遂行について協議しております。

なお、当事業年度における監査役と会計監査人との連携状況は、次の通りです。

連携内容 (2022年度実績)	概要	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
四半期レビュー報告	決算監査の状況等の説明					■			■				■
監査計画等の説明	監査計画・スケジュール等						■						
監査報告書	会社法・金融商品取引法監査の結果		■	■									
情報・意見交換	諸規制の改定・施行等		■	■		■	■		■			■	■

好事例として着目したポイント

- 監査役会の活動状況として、監査役会において実施した決議、報告の内容及び件数に加え、1回あたりの所要時間を記載
- 監査役の活動状況として、具体的な活動内容に加え、監査役会だけでなく、取締役会及び諮問委員会への出席状況についても記載
- 監査役と会計監査人との連携について、その内容や実施時期を端的に記載

連結売上高：87億円、提出会社従業員数：6人、連結従業員数：138人、市場区分：プライム

(1) 【監査の状況】 ※ 一部抜粋

② 内部監査の状況

a. 内部監査の体制

当社は、営業部門・業務部門・管理部門のいずれからも独立した組織である内部監査室を設置して、業務執行に関する内部監査を行っております。

当社および子会社2社（SBIアセットマネジメント株式会社、ウエルスアドバイザー株式会社）には、内部監査担当部門を設置し、当社と同じ内部監査担当者を置いております。

各社の内部監査担当者の配置状況は以下のとおりです。当社の内部監査室は、SBIグローバルアセットマネジメントグループとして組織横断的に内部監査を各国内子会社について行っています。

アセットマネジメント事業の子会社SBIアセットマネジメント株式会社は、コンプライアンス部を設置し、4名がコンプライアンス業務を担当し、内部監査を補佐しています。

その他の国内子会社2社は、小規模会社であり、役職員は全員が当社ないし前述のアセットマネジメント事業の子会社3社からの兼務出向者であるため、内部監査担当部署は設置していませんが、必要に応じて、当社の内部監査室ないし、SBIアセットマネジメント株式会社のコンプライアンス部門が内部監査を担当しています。

SBIグローバルアセットマネジメント株式会社

内部監査担当部署	内部監査担当者	内部監査業務の兼務先
内部監査室	室長	SBIアセットマネジメント(株)、ウエルスアドバイザー(株)

(中略)

b. 内部監査の内容

内部監査室は、法令等遵守、業務適切性、内部統制の適正運用などから成る内部管理体制の適正性を、総合的・客観的に評価すると共に、監査の結果抽出された課題について、改善に向けた提言やフォローアップを実施しています。

内部監査室は、当社各部門及び子会社の業務が内部統制下において、関係法令、定款及び社内諸規程に従い、適正かつ有効に運用されるように監査を行い、その結果及び改善勧告を、内部監査計画で定める月に、また必要に応じて、内部監査結果報告書を作成し、取締役会および代表取締役役に報告しております。内部監査での改善勧告は代表取締役執行役員社長の指示のもと、執行役員CFOを中心に改善活動を行っております。

内部監査室は、取締役会および代表取締役社長への内部監査結果報告書の報告の後直ちに、内部監査報告書を監査役会に報告しております。監査役会は、その内容について、質疑しております。そのほか、監査役会と内部監査室は、監査体制・監査計画・監査実施状況・監査結果などを相互に報告し、意見交換を行い、法令、定款、社内諸規程の遵守状況について認識を共有し、経営と執行に対する監視機能を高めるために連携をしています。

内部監査の手続は、その概要を内部監査規程で定めております。より詳細な手続は、当社の内部監査室長が検討し、内部監査計画書を作成し、監査役と協議したうえで、代表取締役の承認を得ています。

その結果、実施した主な内部監査の手続は以下のとおりであり、国内子会社ごとにどの内部監査の手続を行うかについても内部監査計画書に記載し、監査役と協議し、代表取締役の承認を得ています。

売上・仕入などの取引について、経理帳簿に計上されるまでの業務処理の重要なプロセスで、発生する可能性のあるリスク・不正・誤謬とそれを防止する内部統制行為をRCM（リスク・コントロール・マトリクス）表で明確にし、業務担当者に当該内部統制行為を行なわせております。業務担当者に当該内部統制行為の一環として、取引の証拠となる証憑等を収集し、職務権限規程に基づく必要な承認を稟議システム及び業務システムで得ております。

内部監査室は、売上・仕入などの取引について、定められた内部統制行為が実施されているかを、毎月、サンプル検証しております。

社内情報システムについては、情報システム管理規程に基づき、システム開発管理、システム運用管理、データ管理、問題管理、外部委託管理、ネットワーク管理、ハードウェア管理、ソフトウェア管理、セキュリティ管理、ウイルス対策、リカバリー計画策定についてガイドラインを作成し、各々実施すべき統制項目を定め、情報処理業務担当者に当該内部統制行為を行なわせております。その記録を、内部監査室が検証し、各ガイドラインへの準拠を確認しております。

決算については、決算・財務報告プロセス体制、個別決算・連結決算体制、開示体制について、内部統制目標、達成すべきポイントを決算・財務報告プロセス体制整備チェックリストに取り纏め、管理部（経理部門）が体制を整備・確認しております。当該決算・財務報告プロセス体制整備チェックリストは、内部監査室が検証しております。決算手続については、勘定科目別のリスク、リスクに対応して実施すべき決算手続を勘定科目別決算手続書に取り纏め、それに基づく勘定科目別決算手続チェックリストを作成しております。管理部は勘定科目別決算手続チェックリストで、決算手続を確認し、その記録を、通期決算時に、内部監査室が検証しております。

当社管理部は、当社に関わるリスクについて、「管理対象とするリスク」、「影響の出る分野」、「影響度」、「発生頻度」、「統制（リスク対応）」等を「リスクレポート」に取り纏め、年2回、代表取締役役に報告していますが、内部監査室は、必要なヒアリング等を行ない、これらの記載内容を確認しています。

また、当社管理部は、当社のコンプライアンスの状況について、「コンプライアンス・セルフアセスメント・リスト」に取り纏め、年2回、代表取締役役に報告していますが、内部監査室は、必要なヒアリング等を行ない、これらの記載内容を確認しています。

子会社SBIアセットマネジメント株式会社では、運営する投資信託について、関係法令・規則への準拠性を中心に内部監査を実施しています。

好事例として着目したポイント

- 内部監査の体制について、子会社の状況も含めて端的に記載
- 内部監査結果の報告頻度や報告先を具体的に記載するとともに、改善活動についても端的に記載
 - 内部監査室と監査役会との連携について端的に記載
- 内部監査室が実施した内部監査について、実施項目ごとに手続内容を具体的に記載

！ 開示の好事例としての公表をもって、開示例の記載内容に誤りが含まれていないことを保証するものではありません。