

# 金融審議会ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を踏まえた内閣府令改正の概要

- ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設するほか、人的資本・多様性やコーポレートガバナンスに関する開示の拡充を行う。2023年3月期から適用(2023年1月31日公布・施行)

有価証券報告書(主な項目)

## 第一部 企業情報

### 第1 企業の概況

- 従業員の状況等(充実)

### 第2 事業の状況

- 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等
- サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)
- 事業等のリスク
- 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析等

### 第3 設備の状況

### 第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況(充実)

### 第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

## 従業員の状況

- 既存の項目に加えて、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」の開示を求める

## サステナビリティに関する考え方及び取組

- サステナビリティ情報についての「記載欄」を新設し、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」の開示を求める
  - ✓ 「戦略」及び「指標及び目標」については、各企業が重要性を踏まえて開示を判断
  - ✓ 人的資本について、「人材育成方針」や「社内環境整備方針」及び当該方針に関する指標の内容や当該指標による目標・実績を開示

## コーポレート・ガバナンスの状況

- 既存の項目に加えて、「取締役会等の活動状況」などの開示を求める

# サステナビリティ情報の「記載欄」における記載事項

- 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の「記載欄」では、「ガバナンス」及び「リスク管理」については全ての企業が開示し、「戦略」及び「指標及び目標」については各企業が重要性を判断して開示する（2023年3月期から適用）

## 第一部 企業情報

### 第1 企業の概況

- 従業員の状況等

### 第2 事業の状況

- 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等
- **サステナビリティに関する考え方及び取組（新設）**

- 事業等のリスク
- 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析等

### 第3 設備の状況

### 第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況

### 第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

## サステナビリティに関する考え方及び取組

### (1) ガバナンス 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対するガバナンス体制  
 （記載イメージ：取締役会や任意に設置した委員会等の体制や役割等）

### (2) 戦略

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対処する取組み  
 （記載イメージ：企業が識別したリスク及び機会の項目とその対応策等）

全企業が開示

人的資本について、人材育成方針や社内環境整備方針

### (3) リスク管理 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別・評価・管理するために用いるプロセス  
 （記載イメージ：リスク及び機会の識別・評価方法や報告プロセス等）

### (4) 指標及び目標

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会の実績を評価・管理するために用いる情報（記載イメージ：GHG排出量の削減目標と実績値等）

全企業が開示

人材育成方針や社内環境整備方針に関する指標の内容、当該指標による目標・実績

全企業が開示  
（注1）

女性管理職比率、男性育児休業等取得率、男女間賃金格差については、「従業員の状況」で記載

（記載に当たっての留意事項）

- ✓ 詳細情報について、任意開示書類（統合報告書、データブック等）の参照も可能<sup>（注2）</sup>
- ✓ 記載した将来情報が、実際の結果と異なる場合でも、合理的な仮定等に基づき、適切な検討を経たものであれば、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではない

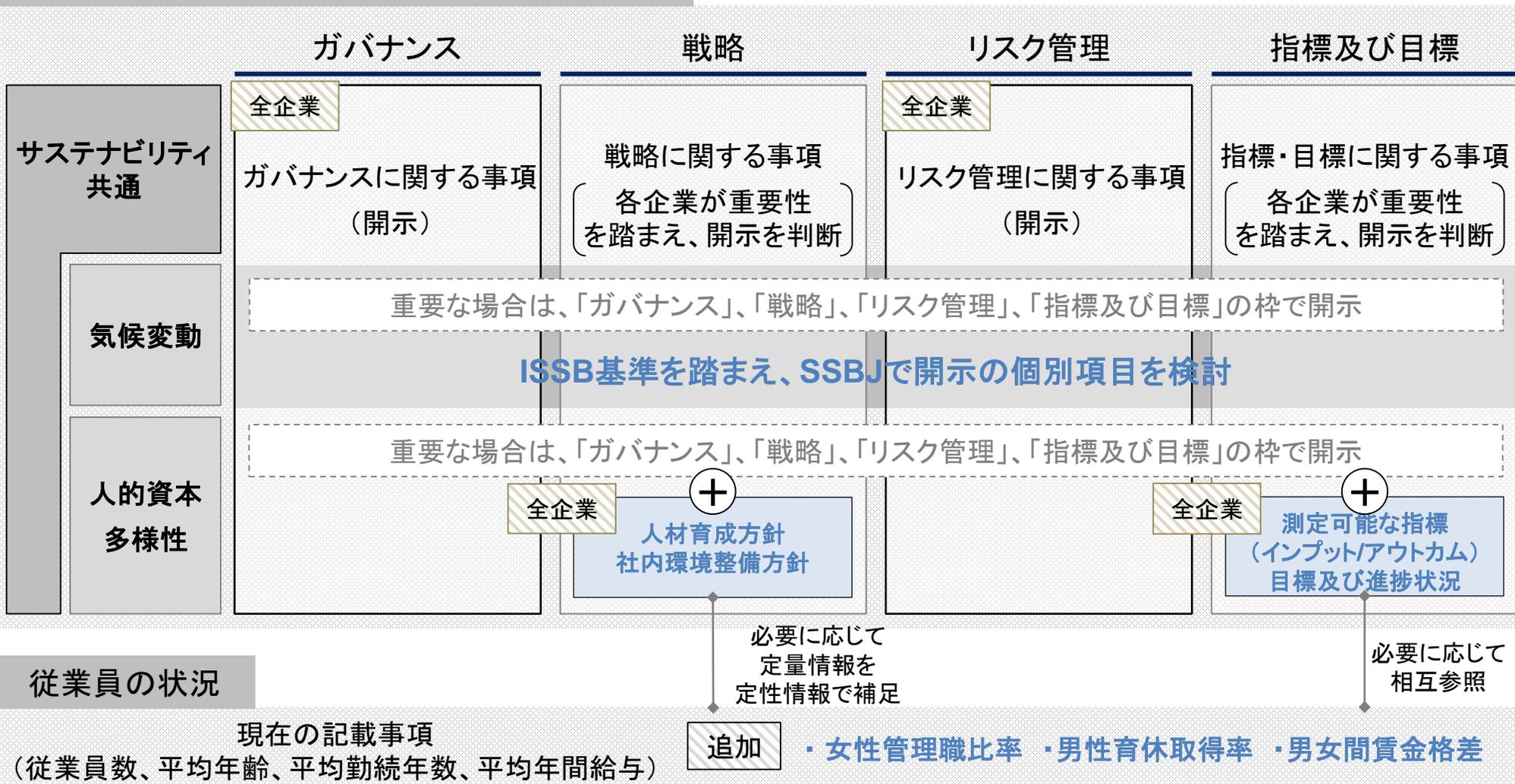
（注1）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」又は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）」に基づく情報の公表を行っている企業が対象となる

（注2）任意開示書類に明らかに重要な虚偽記載があることを知りながら参照するなど、当該参照する旨の記載自体が有価証券報告書の重要な虚偽記載になりうる場合を除けば、単に任意開示書類の虚偽記載のみをもって、金融商品取引法の罰則や課徴金が課されることにはならない

# サステナビリティ開示の概観

□ 有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」と「従業員の状況」に以下の事項を記載

## サステナビリティに関する考え方及び取組[新設]



# 「従業員の状況」における多様性に関する指標の記載イメージ

- 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書において、多様性に関する指標を追加(2023年3月期から適用)
- 女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金格差の公表を行う企業は、有価証券報告書においても開示が求められる

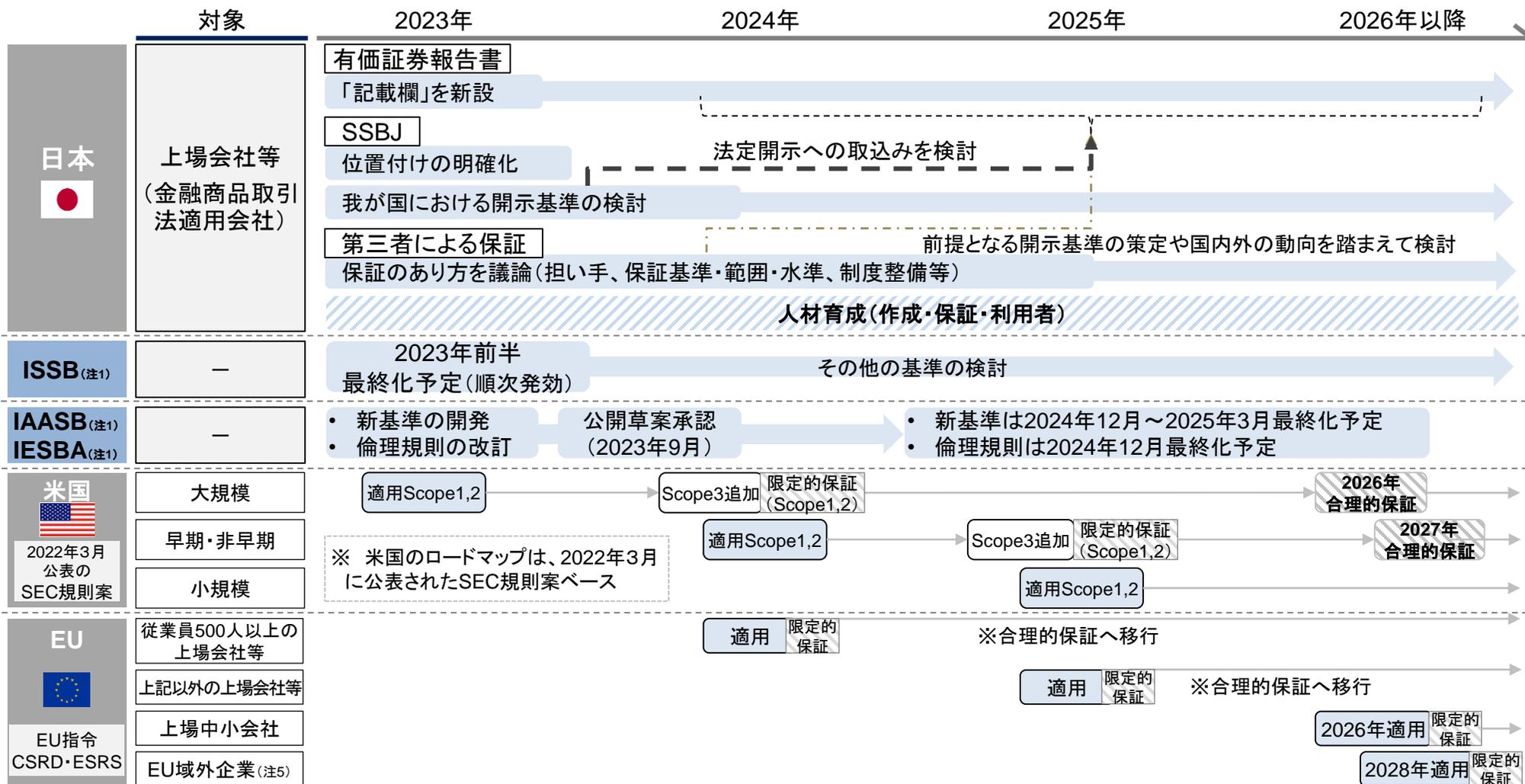
## 有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

	指標を公表した連結子会社(※1)	提出会社及び 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄(※3)
					全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
従業員 の 状況	}	提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	.....
		連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	.....
		⋮						
任意	}	連結グループ	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄(※3)
		提出会社 (連結グループ)	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	(※4).....

(※1)「従業員の状況」に記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能  
 (※2)女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと(正規、パート等)の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載する。また、育児・介護休業法に基づく指標を公表する場合は、育児休業等、又は育児休業等+育児目的休暇の、どちらの取得割合であるかを記載  
 (※3)数値の背景、各社の取組み、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能  
 (※4)連結グループで記載する際に、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義が異なる場合には、その指標の定義を記載する

# 【参考】我が国におけるサステナビリティ開示のロードマップ(2022年12月公表)

□ 我が国のサステナビリティ開示の充実に向けて、将来の状況変化に応じて随時見直ししながら、以下のような取組みを進めていくことが考えられる



(注1)ISSB(国際サステナビリティ基準審議会)、IAASB(国際監査・保証基準審議会)、IESBA(国際会計士倫理基準審議会) (注2)ISSB、米国については、気候関連開示に関する規則案について記載  
 (注3)米国の「大規模」とは大規模早期提出会社(時価総額700百万ドル以上等の要件を満たす会社)のこと。「早期・非早期」とは、早期提出会社(時価総額75百万ドル以上700百万ドル未満等の要件を満たす会社)及び非早期提出会社(大規模早期提出会社及び早期提出会社の要件を満たさない会社)のこと。「小規模」とは小規模報告会社(時価総額250百万ドル未満等の会社)のこと。  
 (注4)CSRDにおける「中小会社」は、従業員250人以下の企業 (注5)EU市場での純売上高が大きいEU域外企業グループ  
 (注6)英国では、2021年10月に政府がグリーンファイナンスに関するロードマップを公表。その中では、2023年以降の1～2年の取組みとして、ISSB基準を法定の年度報告に取り込むことなどが示されている。