

## 事務局説明資料(サステナビリティに関する開示(2))

---

2021年10月29日



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

## I. これまでの議論を踏まえた論点の整理等

## II. サステナビリティに関する開示

A) 気候変動対応に関する開示 [前回ご議論いただいた項目]

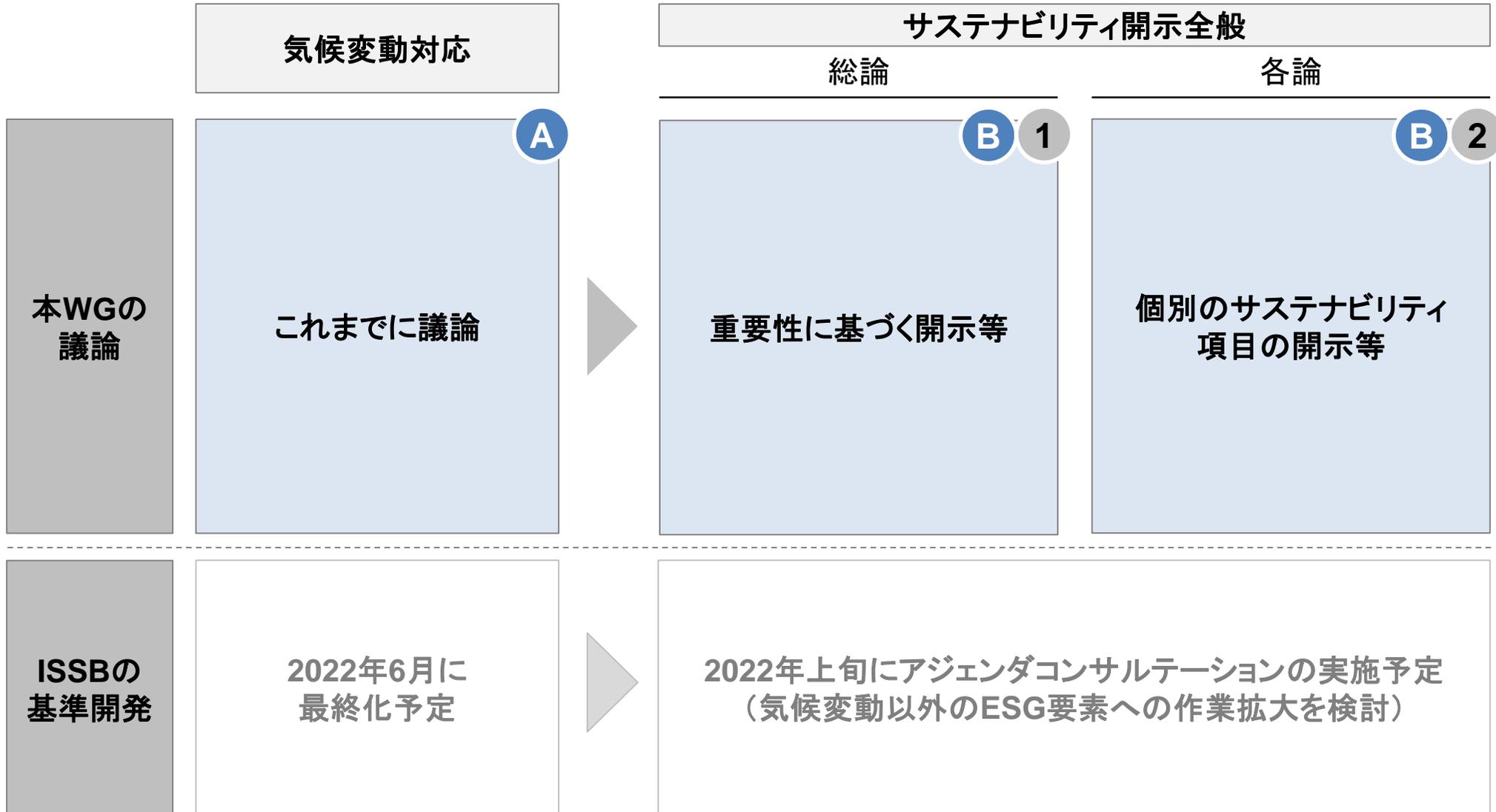
B) 気候変動対応以外のサステナビリティ項目を含む開示

① 総論(重要性に基づく開示等)

② 各論(個別のサステナビリティ項目の開示等)

## III. ご議論いただきたい事項

# これまでの議論を踏まえた論点の整理等



## I. これまでの議論を踏まえた論点の整理等

## II. サステナビリティに関する開示

### A) 気候変動対応に関する開示 [前回ご議論いただいた項目]

### B) 気候変動対応以外のサステナビリティ項目を含む開示

① 総論(重要性に基づく開示等)

② 各論(個別のサステナビリティ項目の開示等)

## III. ご議論いただきたい事項

## 第2回会議(2021年10月1日開催)でのご意見①

### 開示における 重要性の 考え方

- 有価証券報告書における開示の重要性については、「投資家の投資判断にとって重要な情報か否か」、「企業価値への影響」で判断するのがよく、シングルマテリアリティ、ダブルマテリアリティという二元論に囚われない方がよい。
- 有価証券報告書では、投資家の投資判断にとって重要な情報に絞ることで、投資家にとって有用かつ効率的な開示となり、企業にとっても負担が軽減される。また、それ以外の企業の環境への影響等については任意報告での開示を促していくべきではないか。

### 開示充実の 方向性

- 日本企業の取組が、国際的に通用して比較可能な形で開示されることが重要であり、グローバルな枠組みの中で開示してもらいたい。
- サステナビリティ開示について、「ガバナンス」と「リスク管理」の開示を求め、「戦略」と「指標と目標」については、企業にとって気候変動がマテリアルな場合に開示を求めるべき。
  - 4,000社を超える有価証券報告書作成会社全体を考える場合、「ガバナンス」と「リスク管理」が特に重要。
  - 「戦略」と「指標と目標」は、任意書類で開示し、それを有価証券報告書で参照することも考えられる。
  - 「戦略」のシナリオ分析が難しく、相当コストがかかる。「指標と目標」については、確定した測定方法があるわけではなく、現段階で、有価証券報告書での開示に馴染むのか疑問。
  - 法定開示の充実が損なわれないよう、重要な開示項目は有価証券報告書に入れ、補足情報は任意開示を参照するのが良い。
  - 有価証券報告書において任意開示を参照する場合、企業価値創造プロセスを一覧できる有価証券報告書の機能を損なうことのないよう、参照の程度は慎重に検討すべき。

## 第2回会議(2021年10月1日開催)でのご意見②

### 開示充実の 方向性

- サステナビリティ情報については、有価証券報告書の中に「枠」を作り、開示させるべきではないか。グローバルな比較可能性の観点からは、XBRLで情報を拾えるようにし、データベース化を容易にしておくことは重要。
- 有価証券報告書で任意開示を参照する場合、その任意開示が有価証券報告書の一部として評価され、虚偽記載の責任を問われる可能性はゼロではなく、そのために、任意開示が保守的な記載になる恐れ。有価証券報告書の総覧性確保は重要だが、企業が委縮しないよう、やり方を考える必要。
- TCFDに賛同しているのは400社で、有価証券報告書作成者約4,000社のごく一部なので、段階的な開示求めていくことも考えられる。
- 開示対象や開示充実を段階的に進めている英国のロードマップは参考になる。
- ①プライム市場上場企業でTCFD開示をしている企業、②プライム市場上場企業でTCFD開示をせずに、できない理由をエクスプレインしている企業、③プライム市場以外の企業、の3つの企業群に分類し、それぞれの有価証券報告書での開示内容を検討してはどうか。

### 海外当局の 動向・ スケジュール

- 国際的にも比較可能で、評価軸のはっきりしたISSBの基準を踏まえる必要。しかし、ISSBの基準を待つのではなく、日本もISSBの活動にコミットしていくべき。
- ISSB基準に対して、意見発信をする体制を作る必要。また、我が国の独自基準の設定や、ISSB基準のエンドースメントメカニズムについても、今後のWGで議論したい。
- ISSBのマルチロケーションアプローチについても、日本として対応を考えるべき。

第二百五回国会における  
内閣総理大臣所信表明演説(2021年10月8日)

三 第二の政策 新しい資本主義の実現

次に、分配戦略です。

第一の柱は、働く人への分配機能の強化です。

企業が、長期的な視点に立って、株主だけではなく、従業員も、取引先も恩恵を受けられる「三方よし」の経営を行うことが重要です。非財務情報開示の充実、四半期開示の見直しなど、そのための環境整備を進めます。

## I. これまでの議論を踏まえた論点の整理等

## II. サステナビリティに関する開示

### A) 気候変動対応に関する開示 [前回ご議論いただいた項目]

### B) 気候変動対応以外のサステナビリティ項目を含む開示

#### ① 総論(重要性に基づく開示等)

#### ② 各論(個別のサステナビリティ項目の開示等)

## III. ご議論いただきたい事項

# 多様なサステナビリティ項目

□ 様々なサステナビリティに関する情報が存在し、開示の枠組みによって推奨される開示も異なる

## SASB

局面	課題カテゴリー
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出</li> <li>大気の水質</li> <li>エネルギー管理</li> <li>取水・排水管理</li> <li>廃棄物・有害物質管理</li> <li>生態系への影響</li> </ul>
社会資本	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権・コミュニティとの関係</li> <li>顧客プライバシー</li> <li>データセキュリティ</li> <li>アクセス・入手可能な価格</li> <li>品質・製品安全</li> <li>顧客利益</li> <li>販売慣行・表示</li> </ul>
人的資本	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働慣行</li> <li>労働の安全と衛生</li> <li>従業員エンゲージメント・多様性・包摂</li> </ul>
ビジネスモデルとイノベーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品デザイン・ライフサイクル管理</li> <li>ビジネスモデルの強靱性</li> <li>サプライチェーンマネジメント</li> <li>原材料調達・効率性</li> <li>気候変動の物理的影響</li> </ul>
リーダーシップとガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネス倫理</li> <li>競争行為</li> <li>法規制環境の管理</li> <li>重大事故のリスク管理</li> <li>システミックリスクの管理</li> </ul>

## 世界経済フォーラム(WEF)

項目	テーマ	コアな指標
ガバナンス	企業の目的	企業の目的
	統治機関の質	統治機関の構成
	利害関係者との対話	利害関係者に影響を与える重要な事項
	倫理的行動	不正防止 通報者の保護
	リスクと機会	ビジネスプロセスへのリスクと機会の統合
地球環境(プラネット)	気候変動	温室効果ガスの排出量 TCFD提言の履行
	自然の損失	土地の利用と環境への影響
	水資源の不足	水の利用および水の枯渇リスクにさらされている地域の対応
従業員(人)	不平等の排除	多様性の尊重 平等な報酬の支払い 賃金水準 児童の取り扱いや不当な労働のリスク
	健康と安全	健康および安全
	将来へのスキル	研修の提供
持続的成長(繁栄)	雇用と富の創造	雇用者と退職者の状況 経済への貢献 財務的投資への貢献
	より良い製品及びサービスに向けたイノベーション	研究開発に関する支出
	コミュニティ/社会の活力	税金の支払い

## 欧州委員会・CSRD

項目	開示すべき情報
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動の緩和</li> <li>気候変動への適応</li> <li>水資源・海洋資源</li> <li>資源利用と循環型経済</li> <li>汚染</li> <li>生物多様性と生態系</li> </ul>
社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>平等な機会(同一労働同一賃金等)</li> <li>労働条件(ワークライフバランス等)</li> <li>人権の尊重</li> </ul>
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメント層の役割</li> <li>企業倫理・企業文化</li> <li>ロビー活動等の政治的関与</li> <li>取引先との関係</li> <li>内部統制及びリスク管理</li> </ul>

# [参考] SASBマテリアリティマップ

## □ SASBは、産業別のマテリアリティマップを示している



SASBマテリアリティマップ®

セクターレベルマップ<sup>(注)</sup>

- : セクター内でその課題が重要な産業が5割以上
- : セクター内でその課題が重要な産業が5割以下
- 無印: そのセクターにとって重要課題ではない

和訳提供:



Mitsubishi UFJ Research and Consulting

(注) 上記11セクターの下には計77産業が分類されており、産業毎にマテリアリティは少しずつ異なる。本マップ使用の際には産業別マテリアリティマップの参照が推奨される。

課題分類 \ セクター	消費財	抽出物・ 鉱物加工	金融	食品・飲料	ヘルスケア	インフラストラクチャー	再生可能資源・代替エネルギー	資源転換	サービス	技術・通信	運輸
<b>環境</b>											
GHG排出量		●		●	○	○	○	○		○	●
大気質		●				○	○	○			●
エネルギー管理	○	○		●	○	○	●	●	○	●	○
水及び排水管理	○	●		●		○	●	○	○	○	
廃棄物及び有害物質管理		●		○	○	○	○	●		○	○
生物多様性影響		●		○		○	○		○		○
<b>社会関係資本</b>											
人権及び地域社会との関係		○			○		○	○			
お客様のプライバシー	○		○						○	●	
データセキュリティ	○		○	○	●			○	○	●	
アクセス及び手頃な価格			○		●	○					
製品品質・製品安全	●			●	●	○		●	○		○
消費者の福利				●	●				○		
販売慣行・製品表示			●	●	●				○		
<b>人的資本</b>											
労働慣行	○	○		○		○			○	○	○
従業員の安全衛生		●		○	○	●	○	○	○	○	●
従業員参画、ダイバーシティと包摂性	○		○		○				○	●	
<b>ビジネスモデル及びイノベーション</b>											
製品及びサービスのライフサイクルへの影響	●	○	●	●	○	●	●	●		●	○
ビジネスモデルのレジリエンス(強じん性)		○				●					
サプライチェーンマネジメント	●	○		●	○		○	○		○	○
材料調達及び資源効率性	○			●		○	●	●		●	○
気候変動の物理的影響			○		○	○	○		○		
<b>リーダーシップ及びガバナンス</b>											
事業倫理		○	●		●	○		○	○		○
競争的行為		○							○	●	○
規制の把握と政治的影響		○					○	○			
重大インシデントリスク管理		●				○	○	○			●
システミックリスク管理			●			○				○	

(出所) SASBウェブサイト (<https://materiality.sasb.org/>)、2020年3月現在。© SASB/三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(和訳版)

## コーポレートガバナンス・コード等におけるサステナビリティ項目

- コーポレートガバナンス・コードでは、サステナビリティに関連する項目として、気候変動などの地球環境問題への配慮、人的資本、知的財産、人権、従業員の健康・労働環境・処遇等が記載されている

- 補充原則2-3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。
- 補充原則2-4① 上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。  
また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。
- 補充原則3-1③ 上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。  
特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

- 1-3. ESGやSDGsに対する社会的要請・関心の高まりやデジタルトランスフォーメーションの進展、サイバーセキュリティ対応の必要性、サプライチェーン全体での公正・適正な取引や国際的な経済安全保障を巡る環境変化への対応の必要性等の事業を取り巻く環境の変化が、経営戦略・経営計画等において適切に反映されているか。また、例えば、取締役会の下または経営陣の側に、サステナビリティに関する委員会を設置するなど、サステナビリティに関する取組みを全社的に検討・推進するための枠組みを整備しているか。

## 開示における重要性①(有価証券報告書の開示の考え方)

- 投資家の投資判断における重要性は、企業の業態や経営環境等によって様々であり、記述情報の開示に当たっては、各企業において、企業価値や業績等に与える重要性に応じて判断することが求められる

### I. 総論

#### 2. 記述情報の開示に共通する事項

##### 【重要な情報の開示】

2-2. 記述情報の開示については、各企業において、重要性(マテリアリティ)という評価軸を持つことが求められる。

##### (考え方)

- 記述情報の開示の重要性は、投資家の投資判断にとって重要か否かにより判断すべきと考えられる。また、取締役会や経営会議における議論の適切な反映が重要である記述情報の役割を踏まえると、投資家の投資判断に重要か否かの判断に当たっては、経営者の視点による経営上の重要性も考慮した多角的な検討を行うことが重要と考えられる。
- 有価証券報告書においては、投資家の投資判断に重要な情報が過不足なく提供される必要があるが、投資家の投資判断における重要性は、企業の業態や企業が置かれた時々の経営環境等によって様々であると考えられる。
- このため、記述情報の開示に当たっては、各企業において、個々の課題、事象等が自らの企業価値や業績等に与える重要性(マテリアリティ)に応じて、各課題、事象等についての説明の順序、濃淡等を判断することが求められる。

記述情報の開示に関する原則

## 開示における重要性②(企業価値への影響)

- 「投資家の投資判断にとって重要な情報か否か」は、企業価値への影響を考慮して判断すべきとのご意見があり、IFRS財団の戦略の方向性においても同様の考え方が示されている

### 第2回会議での意見

- 有価証券報告書における開示の重要性については、「投資家の投資判断にとって重要な情報か否か」によって整理すべき。また、「[投資家の投資判断にとって重要な情報か否か](#)」は、[企業価値への影響を考慮して判断すべき](#)。
- 有価証券報告書の記載事項は、投資家の投資判断にとって重要な情報に絞ることで、投資家にとって有用かつ効率的な開示となり、企業にとっても負担が軽減される。それ以外の企業の環境・社会への影響等の情報については任意報告での開示を促してはどうか。

### 戦略的方向性(2021年3月8日)

短期・中期・長期において[投資家が期待する](#)価値創造を捉えるという、[企業価値に対応した報告基準](#)の策定

### 市中協議結果(2021年4月30日)

市中協議へのフィードバックやIOSCOの声明に基づき、評議員会は新しいボードの戦略的方向性に関して次の見解に達した

[企業価値への投資家の焦点](#): ISSBは、世界の資本市場における投資家やその他参加者の意思決定に重要な情報に焦点を当てる

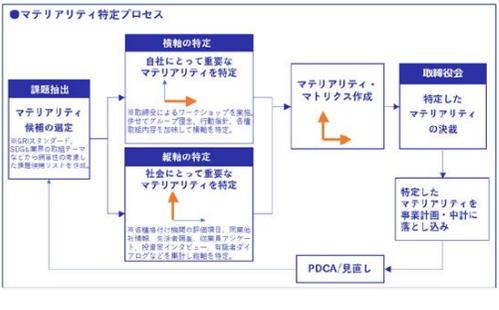
### IFRS財団の方針

# 開示における重要性③(有価証券報告書の開示例)

## 企業のマテリアリティを特定し、マテリアリティごとにリスクと機会、取組内容を開示している事例がある

### マテリアリティの特定プロセス

サステナブル経営推進の一環として、当社グループと社会的特長的な発展と中長期的な企業価値に影響を与える重要なESG課題(マテリアリティ)を以下のプロセスで特定しました。



### マテリアリティ

- 気候変動対策
- クリーン技術の機会
- 製品仕様とクリーンな燃料ブランド
- 労働安全衛生
- ダイバーシティと雇用均衡等
- 倫理と誠実性
- リスクマネジメント
- 収益基盤事業の構造改革

### リスクと機会、主な取組内容

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※一部抜粋

マテリアリティの特定に合わせ、各マテリアリティのリスク及び機会の特定を実施しました。リスクを最小化するとともに、これらを機会として活かすため、様々な取り組みを行っております。当社グループ及び社会の持続可能な発展を目指し、これらマテリアリティのリスクと機会を的確に捉え、経営に反映させていくことが重要と考えております。なお、事業等のリスクについては「第2 事業等のリスク」を参照ください。

マテリアリティ	リスクと機会 (●リスク、○機会)	主な取り組み内容
気候変動対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●異常気象(台風、洪水等)の影響による製造所、工場、油槽所の操業または入出荷の停止、給油所の営業停止及びその発生確率の増加</li> <li>●風水害による装置、機器の故障及びその発生確率の増加</li> <li>●気候変動の物理リスク対策への多額の費用負担または投資コスト増(中・長期)</li> <li>●炭素税導入による費用負担の増加</li> <li>●脱炭素社会への対応遅れによる企業価値の低下</li> <li>●脱化石燃料の進展による燃料油需要の減退</li> <li>○強じん化対策による災害時のエネルギー(石油製品)の安定供給によるステークホルダーからの信頼の獲得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2050年温室効果ガス(GHG)ネットゼロ宣言、2050年ネットゼロ宣言達成に向けたロードマップの策定、2030年削減目標の見直しを検討</li> <li>・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同及びシナリオ分析の実施</li> <li>・サプライチェーン供給体制の強じん化</li> <li>・内部炭素価格の導入検討</li> </ul>
クリーン技術の機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●技術進展等に伴う低価格代替燃料の普及による石油製品の競争力低下</li> <li>●電気自動車(EV)技術の進展によるガソリン需要の減少及びEVステーションの拡大</li> <li>○再生可能エネルギー(風力発電事業)の事業機会の増大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規クリーン技術の開発検討(研究所)</li> <li>・風力発電事業の拡大、洋上風力発電事業への参入</li> </ul>
製品仕様とクリーンな燃料ブランド	<ul style="list-style-type: none"> <li>●規制強化によるコスト増</li> <li>●石油製品の脱炭素化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バイオガソリン(ETBE)の供給への取り組み</li> <li>・バイオジェット燃料(SAF:Sustainable aviation fuel)の供給への取り組みの検討</li> </ul>
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員及び協力会社の労働災害被害</li> <li>●製油所、物流基地及び油槽所等の操業停止</li> <li>●人的や機械的なエラーによる事故の発生</li> <li>●労働紛争</li> <li>○従業員の離職防止、定着化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ全体の労災件数、製油所等の度数率・強度率の実績管理</li> <li>・再発防止策や労災件数低減に関する取り組みをグループ各社に共有</li> <li>・労災の定義と責任所在の明確化</li> <li>・全国安全週間に、社長メッセージをグループ内に発信</li> </ul>

ダイバーシティと機会均等	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働人口減少に伴う人材不足に対する採用コストの上昇</li> <li>●多様な人材不足による競争力の低下</li> <li>○モチベーション向上による企業成長</li> <li>○イノベーションが起きやすい環境の醸成</li> <li>○優秀な人材確保、定着化を促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍を優先課題とし女性管理職比率、採用女性比率をKPIとして管理</li> <li>・育児、介護支援制度の充実</li> <li>・健康診断受診率と総労働時間をKPIとして管理</li> <li>・公平かつ透明性のある評価制度</li> </ul>
倫理と誠実性	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社員のモラル低下による信頼の失墜</li> <li>●法令違反による行政処分</li> <li>●顧客からの信頼の失墜、ブランドイメージの低下</li> <li>○健全な企業風土の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業行動指針の浸透</li> <li>・社員向けメールマガジンの発行による企業行動指針の浸透</li> <li>・従業員意識調査による現況把握</li> <li>・倫理意識の醸成を目的とした企業倫理研修を実施</li> <li>・従業員意識調査による現況把握</li> </ul>
リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●予期せぬ障害、損失、組織の機能不全</li> <li>●事故、災害時の被害の拡大、復旧の遅れ</li> <li>○適切なリスクテイクによる競争力の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ各社のリスク管理</li> <li>・グループ全体に係る全社リスクの選定と対応</li> <li>・リスクマネジメント研修の実施</li> </ul>
収益基盤事業の構造改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>●金融不安、政情不安、景気の急変動等による既存事業の強靱性の低下</li> <li>●市場変化や政策への対応の遅れによる事業採算性の低下</li> <li>●技術革新への対応の遅れによる主要事業の競争力低下</li> <li>○新規事業の収益化による事業基盤のレジリエンス確保</li> <li>○技術変化への早期対応による競争優位の獲得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再生可能エネルギー事業等、次代の成長を担う投資の実施</li> <li>・HaaS-Mobility Powerと共同で給油所へのEV用急速充電器の設置</li> <li>・再生可能エネルギーグリッド実証事業の参画</li> <li>・「スマートシティ会議津若松」におけるICT・環境技術等を活用した地域モデルの創出。地域創生、地域との協創における事業の機会の検討</li> <li>・グリーン成長戦略14分野における事業機会の検討</li> </ul>

ESGの各マテリアリティにおけるリスクと機会、主な取り組み内容を記載

## [参考]サステナビリティ関連財務開示のプロトタイプ

- 民間基準設定5団体(G5)は、会計基準と同様、報告企業の各報告期間、及び各企業の間で比較可能となるよう、サステナビリティ関連財務開示における表示基準のプロトタイプを公表している
- TCFD提言の4つの柱は、気候変動だけでなく他のサステナビリティ関連財務情報を表示する上で有用であるとしている

### プロトタイプ構成

基礎		
目的		
スコープ(全てのサステナビリティ関連リスクと機会が対象)		
一般的な特徴		
比較情報		
重要性		
内容要素		
ガバナンス		
戦略	戦略	ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の各項目において、以下2つを設定 ✓ 開示目的 ✓ 開示内容
	ビジネスモデル	
	見通し	
リスク管理		
指標と目標	オペレーション	
	リスク	
プロトタイプ 付録A:定義		

### 要件の例

#### ガバナンス

- サステナビリティ関連財務リスクと機会に関する取締役会の監視体制
- 当該リスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割

#### 戦略

- 短期・中期・長期にわたり、企業が特定したサステナビリティ関連財務リスクと機会(企業における短期・中期・長期の定義も含む)
- 当該リスクと機会が企業のビジネスモデル、戦略、財務計画に与える影響
- 気候関連リスクと機会に対する企業戦略のレジリエンス(シナリオ分析含む)
- 戦略的目的の達成や価値創造のために、ビジネス活動を通じてインプットをアウトプット及びアウトカムに転換していく企業のシステム
- 企業が直面する可能性のある外部環境の予想、影響、リソースの利用可能性、発生可能性のある重要な困難や不確実性にどう備えているか

#### リスク管理

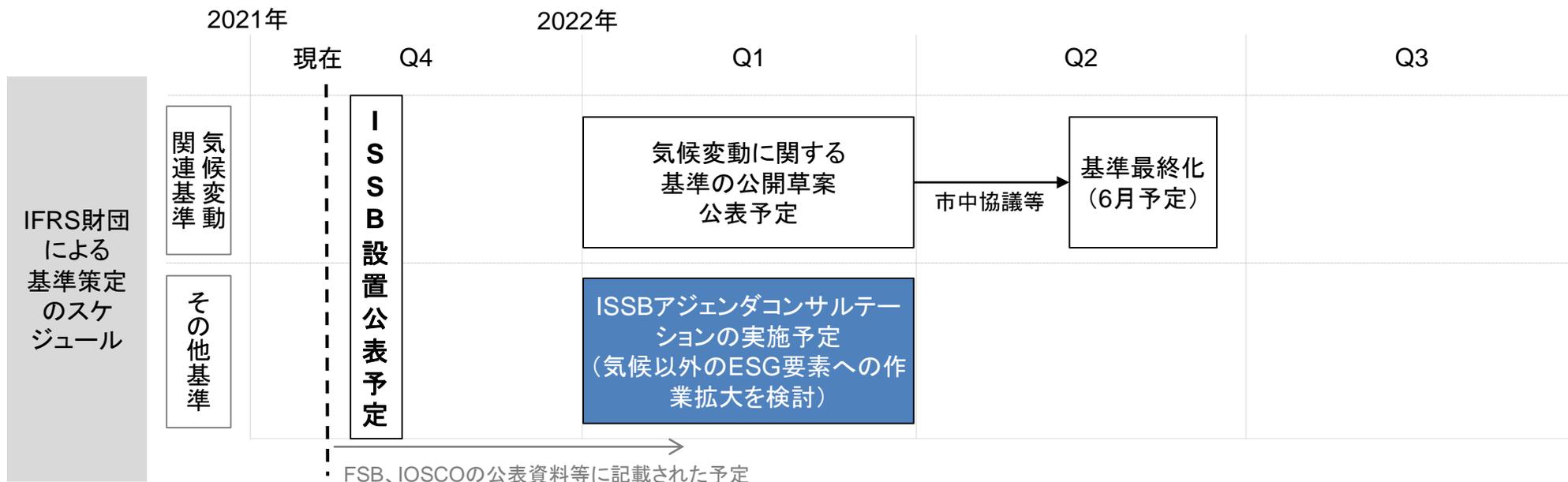
- サステナビリティ関連財務リスクの識別及び評価のプロセス
- 当該リスクの管理のためのプロセス
- 当該リスクの測定方法
- 当該リスクの識別・評価・管理するプロセスが、企業の統合的リスク管理にどう統合されているか

#### 指標と目標

- サステナビリティ関連財務リスクと機会を評価するために、企業が戦略とリスク管理プロセスに沿って使用する指標
- 企業の実績、及び該当する場合に前期に経営陣が設定した目標に対する実績等
- オペレーション、財務実績を前期の結果と比較する方法
- 企業財務に重要なサステナビリティ関連財務リスクと機会の実績が、財務状況や財務実績に与える影響等

# IFRS財団の気候変動以外の開示基準策定の動き

- 2022年第1四半期を目途に、気候変動以外のESG要素について、基準を検討する項目の優先順位や作業計画に係る市中協議(アジェンダコンサルテーション)が行われる予定



## 気候変動以外のESG要素に関するIFRS財団の取組み

- 2021年4月、IFRS財団は2020年9月~12月に実施したISSB設置に係る市中協議結果を公表し、以下を説明
  - IFRS財団評議員会は、新たな基準設定主体(ISSB)が気候関連基準を優先的に取り組むよう計画しているが、多くのサステナビリティピックも関連していることが認識されており、投資家は他の情報ニーズを持っている
  - そのため、IFRS財団評議員会は、ISSBが投資家の情報ニーズを満たすために、複数のサステナビリティピックに関する基準を迅速に設定することを推奨する
- IFRS財団内に設置されている技術的準備ワーキンググループ(TRWG)において、ISSBへの技術的提案事項の一つとして、潜在的な基準設定を必要とする緊急のテーマについて検討を実施している

# 有価証券報告書の記載事項(第2回会議でのご意見)

第2回会議でのご意見

- サステナビリティ情報については、有価証券報告書の中に「枠」を作り、そこで開示することとしてはどうか。
- サステナビリティに関する情報について、「ガバナンス」と「リスク管理」の開示を求めているかどうか。「戦略」と「指標と目標」については、企業にとって重要性がある場合に開示することとしてはどうか。その際、詳細は任意報告の開示内容を参照することも考えられる。
- 国際的な基準であるISSB基準を踏まえた開示が重要。その際、有価証券報告書提出会社が4,000社以上あることから、段階的な適用も考えられる。

ご意見を踏まえた改正案

## 有価証券報告書

- ...
- ...

### サステナビリティに関する考え方、取組み【新設】 (当初の開示項目)

- 「ガバナンス」、「リスク管理」
- 「戦略」、「指標・目標」は各企業が重要性を踏まえ判断

※「経営方針」や「事業等のリスク」の記載欄と相互参照可

- ...
- ...

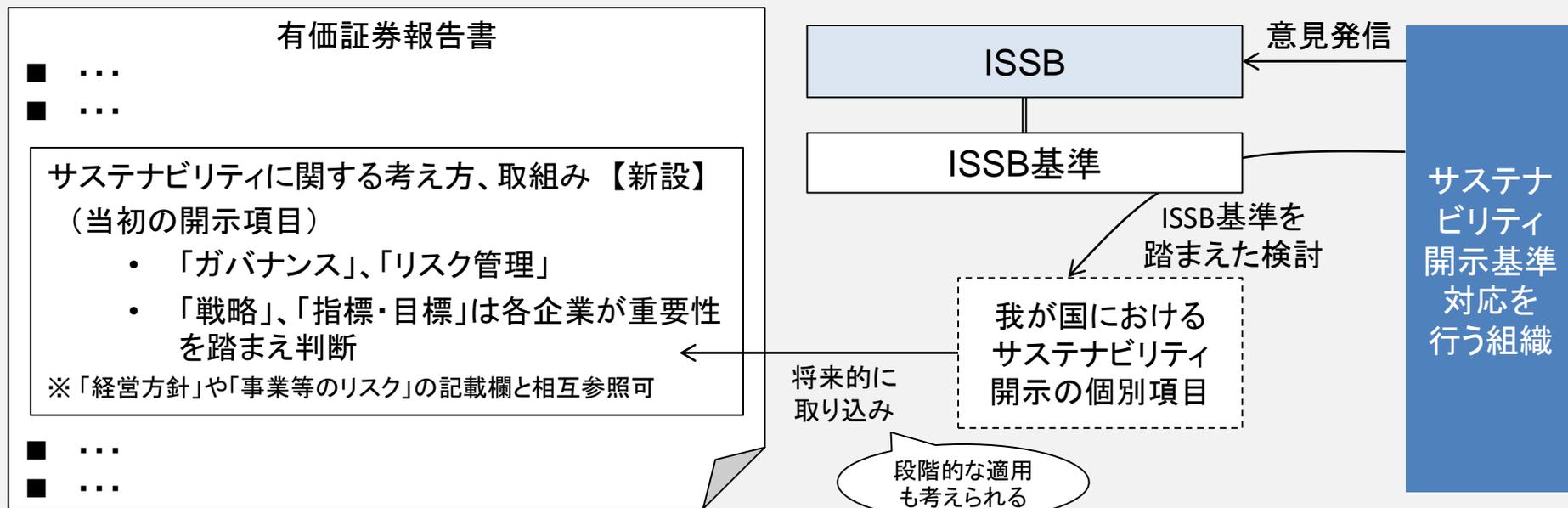
段階的な適用も  
考えられる

将来的に  
取り込み

我が国における  
サステナビリティ  
開示の個別項目

## 国内体制整備①(第2回会議でのご意見)

- IFRS財団のISSB基準策定の動きに対して、意見発信を行うための組織が必要ではないか。
- ISSB基準が最終化した後、ISSB基準のエンドースメントをする組織が必要ではないか。
- 現時点においてはISSB基準の内容が明確ではないではないが、我が国におけるサステナビリティ開示の個別項目（ISSB基準のビルディングブロックアプローチの上乗せ部分を含む）を検討するとしたら、どのような体制になるかを考えることが必要ではないか。



※下線は改正部分

(目的)

第3条 この法人は、一般に公正妥当と認められる会計基準及びサステナビリティ報告基準の調査研究・開発、国際的な会計基準及びサステナビリティ報告基準の開発への貢献並びにディスクロージャー及び会計に関する諸制度の調査研究を行い、もって我が国における会計・ディスクロージャーの諸制度の健全な発展と資本市場の健全性の確保に寄与することを目的とする。

(事業)

第4条 この法人は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- 一 一般に公正妥当と認められる会計基準及びサステナビリティ報告基準の調査研究及び開発
- 二 国際的な会計基準及びサステナビリティ報告基準の開発への貢献
- 三 ディスクロージャー及び会計に関する諸制度の調査研究
- 四 前三号の事業の成果を踏まえた提言及び広報・研修活動
- 五 前各号に掲げるもののほか、この法人の目的を達成するために必要な事業

2 前項各号の事業は、本邦及び海外において行う。

## I. これまでの議論を踏まえた論点の整理等

## II. サステナビリティに関する開示

A) 気候変動対応に関する開示 [前回ご議論いただいた項目]

B) 気候変動対応以外のサステナビリティ項目を含む開示

① 総論(重要性に基づく開示等)

② 各論(個別のサステナビリティ項目の開示等)

## III. ご議論いただきたい事項

## 多様性確保の開示に関する動向①

### □ 「女性活躍の推進」等に関する政府の方針

第5次男女共同参画基本計画(2020年12月25日閣議決定) 抜粋

- 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示(「見える化」)を推進する。

少子化社会対策大綱(2020年5月29日閣議決定) 抜粋

- 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。

# 多様性確保の開示に関する動向②(女性活躍推進法、育児・介護休業法)

## □ 女性活躍推進法、育児・介護休業法により、一定の項目の公表を義務付け

- 常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、女性活躍に関する行動計画を策定し労働者に周知・外部に公表するとともに、女性の職業生活における活躍に関する情報を以下の①と②の区分から各1項目以上選択して2項目以上公表<sup>(注1)</sup>

### 女性活躍推進法

#### 開示項目

##### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- 男女別の採用における競争倍率(区)
- 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 役員に占める女性の割合
- 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

##### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- 男女別の育児休業取得率(区)
- 労働者の一月当たりの平均残業時間
- 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- 有給休暇取得率
- 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

#### 開示状況

女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)によるTOPIX100社の状況<sup>(注2)</sup>

#### 女性管理職比率に関する開示

女性管理職比率に関する開示		育児休業取得率に関する開示			
目標設定(数値)の公表	実態(数値)の公表	目標設定(数値)の公表		実態(数値)の公表	
78%	91%	男性:23%	女性:4%	男性:74%	女性:74%

### 育児・介護休業法

- 令和3年6月改正の育児・介護休業法により、従業員1,000人超の企業を対象に、育児休業取得の状況の公表が義務付け(令和5年4月1日施行予定)
- 具体的な公表内容を規定する省令案の概要では、①男性の育児休業等の取得率、又は、②男性に占める[育児休業等取得者+育児目的休暇取得者]の割合をインターネット等で公表することを求めることとしている<sup>(注3)</sup>

(注1)「(区)」と表示されている項目は、雇用管理区分ごとに、「(派)」と表示されている項目は派遣労働者も含めて把握することが求められている。2022年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出や女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大される。(300人以下の事業主は現在努力義務)

(注2)2020年10月22日時点で女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)に公表されていたデータをもとに、金融庁作成

(注3)「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の一部を改正する省令案について(概要)」(2021年9月21日)

# 人的資本開示に関する動向①(米国SECの規則改正①)

- 米国SECは、2020年8月、非財務情報に関する規則を改正し、新たに人的資本についての開示を義務付けることを公表し、2020年11月から適用

## 改正の概要

- 改正規則においては、事業を理解する上で重要(material)な範囲で、人的資本・人的資源についての開示を求めており、プリンシプル・ベースのアプローチを採用している
- 証券取引委員会(SEC)は、人的資本の管理に係る開示に含まれる指標や目的が、時間の経過や企業の事業展開地域、基本的な事業戦略等により大きく変化する可能性があることを踏まえ、詳細な規定は盛り込まないとした
- 改正規則における人的資本の開示に関する内容は以下のとおり

- 事業の説明(Description of the business)箇所において、事業を理解する上で重要(material)な範囲で、会社の人的資本(human capital resources)についての開示が求められる
- 当該人的資本・人的資源には、①人的資本についての説明(従業員の数を含む)、②会社が事業を運営する上で重視する人的資本の取組みや目標(例えば、当該会社の事業や労働力の性質に応じて、人材の開発、誘致、維持に対応するための取組みや目的など)を含む

### ITEM 1. Business

#### Human Capital

The Company's key human capital management objectives are to attract, retain and develop the highest quality talent. To support these objectives, the Company's human resources programs are designed to develop talent to prepare them for critical roles and leadership positions for the future; reward and support employees through competitive pay, benefit, and perquisite programs; enhance the Company's culture through efforts aimed at making the workplace more engaging and inclusive; acquire talent and facilitate internal talent mobility to create a high-performing, diverse workforce; engage employees as brand ambassadors of the Company's content, products and experiences; and evolve and invest in technology, tools, and resources to enable employees at work.

The Company employed approximately 203,000 people as of October 3, 2020. Our global workforce is comprised of approximately 80% full time and 20% part time employees, with nearly 1% of the part time population being seasonal employees. Of the total population as of October 3, 2020, approximately 155,000 of our employees worked in the Parks, Experiences and Products segment.

Some examples of key programs and initiatives that are focused to attract, develop and retain our diverse workforce include:

- Diversity and inclusion (D&I). Our D&I objectives are to build teams that reflect the life experiences of our audiences, while employing and supporting a diverse array of voices in our creative and production content.
  - Established six pillars that serve as the foundation for our D&I commitments – transparency, accountability, representation, content, community, and culture
  - Created a pipeline of next-generation creative executives from underrepresented backgrounds through programs such as the Executive Incubator, Creative Talent Development and Inclusion (CTDI), and the Disney Launchpad: Shorts Incubator

人的資本に関する概要や目標、従業員の数に加え、従業員の内訳や、人材を育成・維持等するための主要なプログラムの内容を開示する例がある

## 人的資本開示に関する動向②(米国SECの規則改正②)

### □ 米国SECの規則改正後、企業で人的資本に関する開示が行われている

- ある調査では、Regulation S-Kの改正後、2020年11月~2021年3月に提出されたForm 10-K(S&P 500に含まれる427社)を確認した結果、Safety(労働安全)、Health(健康)、Diversity and Inclusion(多様性と包摂性)等のカテゴリーをもうけ、人的資本に関する開示を実施していると分析。
- また、半数以上の企業が改正で例示された項目(人材の育成、確保、維持に対処する施策又は目的)を開示していると分析。
- 一方で、具体的な開示項目が規定されていないことから、開示内容に紐づく指標の開示については判断が分かれていると分析。

項目名	開示企業数	補足
Safety	424社	• COVID-19について個別に項目立てしている会社:62社
Health	424社	• Safetyと併せて説明している会社:123社
Compensation	425社	• 人権・性別・民族毎の賃金を開示している会社:16社(※)
Diversity and Inclusion	424社	• 人権・性別・その他特性毎の労働者の内訳を開示している会社:16社(※)
Culture	382社	• 従業員エンゲージメント調査にサーベイを開示している会社:200社弱

(※)これらの指標は、雇用機会均等委員会が企業に報告を義務付けている、従業員の人種構成等を報告するレポート(EEO-1)に含まれている。なお、2020年度はCOVID-19の影響から提出期限の延期を公表している。

- 2020年1月、英国財務報告評議会(FRC)は従業員の開示に関する報告書を公表し、従業員の開示に対する投資家のニーズ、及び当該ニーズを満たすために企業に期待される開示内容を開示例も用いて解説
- 解説は、TCFDの4つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に概ね沿って説明されている

## 従業員に関する開示の内容

## ガバナンスと経営

- 取締役会による従業員関連事項の監督、及び従業員にどう関与しているか
- 従業員に関する課題の検討や管理における経営者の役割
- 取締役会による従業員関連事項の検討が、戦略的意思決定にどう影響を与えるか

## ビジネスモデルと戦略

- 企業が考える従業員の範囲(全従業員数、従業員の構成(サプライチェーンにおける雇用構成(直接/契約/それ以外))を含む)
- 企業が戦略的資産として従業員に投資しているかどうか、及び当てはまる場合はどう投資するか
- 従業員がどう組織の価値を生み出すか、及び当該価値を高める機会があるか
- 従業員モデルがビジネスモデルをどう支援しているか
- 組織が特定した従業員に関連するリスクと機会が、会社のビジネス、戦略、財務計画にどう影響するか

## リスク管理

- 従業員に関連するリスクと機会を特定、評価、管理するための組織のプロセス
- 企業にとって最も関連性の高い、従業員に関連するリスクと機会
- ビジネスのどこにリスクと機会が存在し、それらがどう管理されているか

## 指標と目標

- 従業員の理解に最も関連する指標(指標の特定方法を含む)
- 価値提供のために企業が従業員をどう動機付けしているか(従業員に関連する課題とパフォーマンスの管理に使用される目標を含む)
- 経営トップがどのように望ましい文化を推進しているか(従業員による積極的参加がどう達成されたかを含む)
- 従業員雇用人数、定着率/離職率(予定したもの・望まれないものの両方)、労働環境に適用される価値、労働文化のモニター指標を含む)
- 報酬その他利益の説明、及び研修・能力開発、昇進に関する統計の開示

# 人的資本開示に関する動向④(ISO30414)

- 2019年1月、ISOがHuman Resource Managementに関して、社内で議論すべき/社外へ公開すべき指標をガイドラインとして整理
- 指標については、比較を可能とするために、定量的なデータをもって説明することが求められている

## ISO30414「Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting」

### 11の領域

### 社内で議論すべき/社外へ公開すべき指標の例

- コンプライアンスと倫理
- コスト
- ダイバーシティ
- リーダーシップ
- 企業文化
- 労働安全衛生、安全
- ウェルビーイング
- 生産性
- 採用、異動、離職
- スキルと能力
- サクセッションプラン
- 労働力

Human capital areas	Human capital metrics	Large organizations		Small and medium organizations	
		Internal	External	Internal	External
Costs	See 4.7.3 for detailed information				
	1 Total workforce costs	x	x	x	x
	2 External workforce costs	x		x	
	3 Ratio of the average salary and remuneration	x			
	4 Total costs of employment	x		x	
	5 Cost per hire	x			
	6 Recruitment costs	x			
Diversity	7 Turnover costs	x		x	
	See 4.7.4 for detailed information				
	1 Workforce diversity with respect to				
	a) age	x	x	x	
	b) gender	x	x	x	
Leadership	2 Diversity of leadership team	x	x		
	See 4.7.5 for detailed information				
	1 Leadership trust	x	x		
Organizational culture	2 Span of control	x			
	3 Leadership development	x			
Organizational health, safety and well-being	See 4.7.6 for detailed information				
	1 Engagement/satisfaction/commitment	x		x	
	2 Retention rate	x		x	
	See 4.7.7 for detailed information				
Productivity	1 Lost time for injury	x	x		
	2 Number of occupational accidents	x	x	x	x
	3 Number of people killed during work	x	x	x	x
	4 Percentage of employees who participated in training	x		x	
Productivity	See 4.7.8 for detailed information				
	1 EBIT/revenue/turnover/profit per employee	x	x	x	x
	2 Human capital RoI	x	x	x	x

Human capital areas	Human capital metrics	Large organizations		Small and medium organizations	
		Internal	External	Internal	External
Recruitment, mobility and turnover	See 4.7.9 for detailed information				
	Recruitment (IN)				
	1 Number of qualified candidates per position	x			
	2 Quality per hire	x			
	3 Average length				
	a) time to fill vacant positions	x	x		
	b) time to fill vacant critical business positions	x	x		
	4 Transition and future workforce capabilities assessment (talent pool)	x			
	Mobility (THROUGH)				
	5 Percentage of positions filled internally	x	x		
	6 Percentage of critical business positions filled internally	x	x		
	7 Percentage of critical business positions	x		x	
	8 Percentage of vacant critical business positions in relation to all vacant positions	x			
	9 Internal mobility rate	x			
Skills and capabilities	10 Employee bench strength	x			
	Turnover (OUT)				
	11 Turnover rate	x	x	x	x
	12 Voluntary turnover rate (without retirement)	x			
	13 Voluntary critical turnover rate	x			
	14 Exit/turnover reasons/leaving employment by reason	x		x	
Skills and capabilities	See 4.7.10 for detailed information				
	1 Total developing and training costs	x	x	x	x
	2 Learning and development				
	a) percentage of employees who participate in training compared with total number of employees per year	x		x	
	b) average formalized training hours per employee	x		x	
Skills and capabilities	c) percentage of employees who participated in formalized training in different categories	x			
	3 Workforce competency rate	x			
	See 4.7.11 for detailed information				

# 有価証券報告書における人的資本に関する開示

## 有価証券報告書

### 第一部 企業情報

- 第1 企業の概要
- 第2 事業の状況
- 第3 設備の状況
- 第4 提出会社の状況
- 第5 経理の状況
- 第6 提出会社の株式事務の概要
- 第7 提出会社の参考情報

#### 従業員の状況

- 提出会社(単体)の従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与(賞与を含む)

#### 経営方針等

- ※ 経営方針の中で、人的資本に関する考え方や取組みに言及している企業がある

#### 財務諸表(注1)

- 販売費及び一般管理費(連結・単体)のうち、人件費(適当な費目として認められる場合。ただし、販管費を一括して掲記し、その主要な費目を注記する方式も認められており、主要な費目として人件費が注記される場合もある<sup>(注2)</sup>)
- 「製造原価明細書」(単体)の労務費(ただし、連結財務諸表において、セグメント情報を注記している場合には、「製造原価明細書」の開示を免除)

## 有価証券報告書で開示される人的資本に関する情報

(注1) 上記は日本基準の場合。国際会計基準(IFRS)任意適用企業は、IFRSの規定に基づき、従業員給付費用などを含めた分類に基づく開示が求められている(従業員給付費用には、給与、賞与、有給休暇、退職金、年金等を含む)

(注2) 販管費を一括掲記する場合、主要な費目として販管費の10%を超える費目を注記する必要がある

# [参考]企業価値に影響する要素の開示例

## □ 人件費、女性管理職比率等が企業価値に影響することを示した実証研究を開示している企業もある

### 【参考】エーザイ株式会社 価値創造レポート2021 P57-58 人材

#### 非財務の価値の定量分析

柳 こちらは私が昨年アビームコンサルティングの協力を得て、エーザイのデータをもとにESGがPBRと正の相関があることを重回帰分析で解析し、知る限り、個別企業として世界ではじめて開示した事例です【図④】。

同じモデルをTOPIX100に当てはめて分析したところ、今日の人件費、研究開発費の1割の増加が、7年後のPBRを3%向上させるという結果でした。エーザイはPBRの向上幅は10%程度でしたから投資効率が非常に高いこととなりますが、TOPIX100の平均でも3%のプラスがあるという結果で、ESGの投資効果の証拠を示せたと思います。ですから、自分たちで工夫しながら、通り一遍のボックス・ティッキングな統合報告書を作るのではなくて、本当の意味で可視化の努力をして“and”の力、イマジネーションを発揮して投資家とエンゲージメントを図っていくことで、日本企業の企業価値も少しずつ向上すると信じたいです。

私は、通常の営業利益に人件費、研究開発費を足し戻した数字を、「ESG EBIT」と定義して着目しています【図⑤】。過去5年を振り返ると、エーザイの営業利益

は500億円レベルから1,200億円レベルと振れ幅が大きいのですが、ESG EBITを計算すると3,000億円台で大きくは変わりません。2020年度の50%以上の営業減益も、ESG EBITでは17%弱の減益程度です。理由は、減益の主な理由が研究開発費と人件費の増加によるものだから。今は、アルツハイマー病疾患修飾薬に積極的に資源投入している時期なのです。見えない価値を訴求するなら、ショートターミズムに陥らず、患者様や人財への長期の投資を評価しなければなりません。ですから、営業利益に足し戻して考えています。

のだから。今は、アルツハイマー病疾患修飾薬に積極的に資源投入している時期なのです。見えない価値を訴求するなら、ショートターミズムに陥らず、患者様や人財への長期の投資を評価しなければなりません。ですから、営業利益に足し戻して考えています。

100弱のESGのKPIについて約10年遡ってデータサンプルを収集し、「遅延浸透効果」を考慮しながら、それらがPBRにどのように影響を与えているか分析する手法を取りました。その結果は、人件費投入を1割増やすと5年後のPBRが13.8%向上する、研究開発投資を1割増やすと10年超でPBRが8.2%拡大する、女性管理職比率を1割改善(例:8%から8.8%)すると7年後のPBRが2.4%上がる、育児短時間勤務制度利用者を1割増やすと9年後のPBRが3.3%向上すると解釈でき、各々5~10年の遅延浸透効果で企業価値が500億円から3,000億円強創造されることが示唆されました【図⑤】。

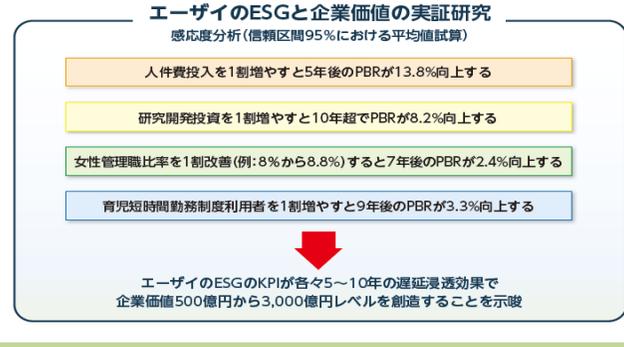
【図④】 エーザイの連結PBR<sup>1)</sup> (対数変換) と有意な正の相関関係を持つ ESG の KPI の明細

重回帰分析 (対数変換) *2: $\ln(PBR_t) = \alpha + \beta_1 \cdot \ln(ROE_t) + \beta_2 \cdot \ln(ESG\ KPI_{t-1}) + \gamma_{1-t}$							
	ESG KPI *3	遅延浸透効果 (例: 年数)	回帰係数**	t値*5	p値	自由度修正済み決定係数**	ダウダウ 統計数
社会・関係資本	調剤薬局 お取引先軒数 (単体)	0	3.30	4.55	0.001	0.70	12
人的資本	障がい者雇用率 (単体)	10+	3.35	4.25	0.003	0.72	11
人的資本	人件費 (連結)	5	1.38	4.40	0.003	0.75	10
人的資本	健康診断受診率 (単体)	10	38.57	3.26	0.012	0.61	11
知的資本	医療用医薬品 承認取得品目数 (国内)	4	0.25	3.13	0.017	0.61	10
人的資本	女性管理職比率 (単体)	7	0.24	2.96	0.018	0.56	11
人的資本	管理職社員数 (単体)	10+	3.14	2.94	0.019	0.56	11
社会・関係資本	薬局等 *7 お取引先軒数 (単体)	4	0.48	2.93	0.019	0.56	11
知的資本	研究開発費 (連結)	10+	0.82	2.90	0.020	0.55	11
社会・関係資本	hhc ホットライン** お問合せ数 (単体)	5	1.08	2.88	0.021	0.55	11
人的資本	育児短時間勤務制度利用者数 (単体) *9	9	0.33	2.89	0.023	0.57	10
知的資本	研究開発費 (単体)	10+	0.88	2.78	0.024	0.53	11
人的資本	EMEA*10 従業員数	9	0.33	2.75	0.025	0.53	11
人的資本	アメリカス*11 従業員数	10	0.29	2.70	0.027	0.52	11

\* 108のサンプルに対して、ESG KPIを用いた重回帰分析結果(対数ベース)から、PBR(連結)と有意な正の相関を持つKPIを絞って表示  
データ観測数が10以上、自由度調整済み決定係数が0.5以上、t値が2以上、p値が0.05以下のESG KPIを対象(アビームコンサルティング社の協力を得て制作)  
\*1 Price Book-value Ratio 株価純資産倍率 \*2  $\alpha$ : ROEでもESGでも説明できない、PBR上昇の影響要素、 $\beta_1$ : ROEとPBRの関係性の強さを示す値、 $\beta_2$ : ESG KPIとPBRの関係性の強さを示す値、 $\gamma_{1-t}$ : 回帰式で推定されるPBRと実際のPBRとの差分、1: 分析対象となる年度  
\*3 Environment (環境)、Social (社会)、Governance (企業統治)に関するKey Performance Indicator (重要業績評価指標)  
\*4 説明変数(ROEやESG KPI)と被説明変数(PBR)の関係性の強さを表す指標 \*5 統計的にROEもしくはESG KPIがPBRと相関性があると言えるかを表す数値  
\*6 回帰式(上記数式)全体の当てはまりの良さを確認する数値 \*7 食品等のお取引先を含む \*8 エーザイ製品に関するお問い合わせ・ご意見を承る窓口  
\*9 複数の有意な結果が得られた項目はより有意な結果のみを記載 \*10 欧州、中東、アフリカ、ロシア、オセアニア \*11 北米

【CFGOリサーチ】中央経済社(2020)を一部改題

【図⑤】



【図⑥】 ESG Value-Based 損益計算書

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度 予想
売上収益	5,391	6,001	6,428	6,956	6,459	7,010
売上原価	1,959	2,013	1,845	1,757	1,613	1,580
うち生産活動に関わる人件費 人的資本	129	129	136	142	142	
従来の上総利益	3,432	3,988	4,583	5,199	4,846	5,430
ESG 売上総利益	3,561	4,117	4,719	5,341	4,988	
研究開発費	1,125	1,396	1,448	1,401	1,503	1,590
研究開発費 知的資本	1,125	1,396	1,448	1,401	1,503	1,590
(うち人件費)	404	456	456	464	474	
販売管理費	1,797	1,839	2,282	2,563	2,814	3,215
うち営業活動に関わる人件費 人的資本	783	799	871	880	905	
その他損益	80	18	9	20	△12	135
従来の上総利益	591	772	862	1,255	518	760
ESG EBIT	2,627	3,096	3,316	3,678	3,067	3,600レベル

ESG 売上総利益=売上収益-売上原価+生産に関わる人件費(人的資本)

ESG EBIT=営業利益+研究開発費(知的資本)+生産活動+営業活動に関わる人件費(人的資本)

- 人的資本への投資と企業価値の向上の関係を示す分析結果を記載

# 有価証券報告書における研究開発活動に関する開示

□ 有価証券報告書では、研究開発活動の状況とその金額について、セグメント情報と関連付けて記載することが求められている

企業内容等の開示に関する内閣府令第3号様式記載上の注意

(34) 研究開発活動

最近連結会計年度等(連結財務諸表を作成していない場合には最近事業年度等。(略))における研究開発活動の状況(例えば、研究の目的、主要課題、研究成果、研究体制等)及び研究開発費の金額を、セグメント情報に関連付けて記載すること。

## 製造業企業の開示例(イメージ)

【研究開発活動】

当社グループは、新技術や新製品開発、既存製品の競争力強化のため、積極的な研究開発活動を行っております。

当連結会計年度におけるグループ全体の研究開発費は、〇〇百万円です。なお、セグメント別の研究開発費の内訳は、A事業が〇〇百万円、B事業が〇〇百万円、……、となっております。セグメント別の研究成果は、次のとおりです。

(A事業)

.....

(B事業)

.....

## 経営戦略と関連付けた開示例(イメージ)

【研究開発活動】

当連結会計年度は、中期経営戦略「〇〇」に基づき、「〇〇技術の強化」、「人財戦略」を技術戦略の基本方針として推進しました。

「〇〇技術の強化」として、当社の〇〇技術を、最新〇〇技術と組み合わせ、当社独自のプラットフォーム「〇〇」として強化していきます。

「人財戦略」としては、〇〇事業の需要減少に鑑み、現在〇〇開発に携わっている開発人財を成長事業強化のためにシフトしていきます。〇〇の強化については、前中期経営計画「〇〇」において500人に達した〇〇人財を、20XX年度末には事業拡大に必要となる1,000人を目指して増強していきます。

～(中略)～

また、中期経営戦略「〇〇」を支える新たな知財戦略として、当社〇〇技術による新たな競争優位領域への知財リソースの集中、契約戦略の深化とオープン&クローズ戦略を推進し、DXによる高付加価値サービスや顧客・パートナーとの協業の拡大を知的財産面から支援します。

～(中略)～

当連結会計年度におけるグループ全体の研究開発費は、〇〇百万円です。なお、セグメント別の研究開発費の内訳は、A事業が〇〇百万円、B事業が〇〇百万円、……、となっております。セグメント別の研究成果は、次のとおりです。

(A事業)...

(B事業)...

- I. これまでの議論を踏まえた論点の整理等
- II. サステナビリティに関する開示
  - A) 気候変動対応に関する開示 [前回ご議論いただいた項目]
  - B) 気候変動対応以外のサステナビリティ項目を含む開示
    - ① 総論(重要性に基づく開示等)
    - ② 各論(個別のサステナビリティ項目の開示等)
- III. ご議論いただきたい事項

## 総論

- 多様なサステナビリティ要素(多様性確保、人的資本等)の投資家の投資判断における重要性は、各企業の業態や経営環境等によって様々であると考えられる。このことを踏まえ、多様なサステナビリティ要素の開示における取扱いについては、原則として、各企業において企業価値や業績等に与える重要性に応じて判断するというアプローチをどのように考えるか。

## 各論

- あわせて、比較可能性等の観点から、以下の項目については開示が必要との意見があるが、どう考えるか。
  - ・ 多様性確保に関する開示(女性管理職比率等)
  - ・ 人的資本に関する開示その他、どのような事項に関する開示について、検討すべきか。

サステナビリティ  
開示の充実  
に向けた取組み

- サステナビリティに関する情報開示について、例えば、以下のような意見があるが、どのように考えるか。
  - 投資判断に必要な情報を提供する観点から、核となる情報を有価証券報告書に記載することができるよう、サステナビリティ情報の「記載欄」を設けることが適切
  - その際、各企業の創意工夫により任意開示での取組みが先行していることを踏まえ、任意開示の内容を適切に「記載欄」の記述に反映させることが重要
- 有価証券報告書の「記載欄」について、サステナビリティ全般の情報を記載することとする場合、以下の点についてどう考えるか。
  - 気候変動と同様、「ガバナンス」、「リスク管理」について開示
  - 「戦略」、「指標・目標」については、各企業が、自らの企業価値や業績等への影響の重要性を踏まえ判断
- サステナビリティ情報の開示に関しては、国際基準策定への意見発信や、我が国におけるサステナビリティ開示の個別項目の検討を担う体制整備が不可欠との意見が出されている。今後、民間におけるそうした取組みをどのように後押ししていくことが考えられるか。