第7回 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ（令和3年度）

資料１

事務局説明資料

2022年3月24日

金融庁
Financial Services Agency, the Japanese Government

目次

I. サステナビリティ開示全般・気候変動に関する開示

II. 人的資本・多様性等に関する開示

III. ご議論いただきたい事項

I

サステナビリティ開示基準の国際的な動向と日本からの働きかけ

- 2021年11月3日、国際会計基準財団（IFRS財団）は、「国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）」の設置を公表。IFRS財団の拠点について、官民一体で積極的に働きかけ、東京の拠点継続が決定
- IFRS財団は、サステナビリティ開示基準について、プロトタイプを公表済み（2021年11月3日）。本年前半に気候変動開示基準の意見募集を実施し、年内にも最終化。その後、他のサステナビリティの開示基準を検討。日本からは、「サステナビリティ基準委員会」が国内の意見をまとめ、意見発信

国際的な動向

IFRS

評議員会

- 国際会計基準審議会（IASB）
- 新設（2021年11月3日設置公表）国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）

拠点

メンバー

議長	副議長
エマニュエル・ファベール氏（仏）（元ダノンCEO）	スー・ロイド氏（ニュージーランド）（前IASB副議長）

※他のメンバー（最大12名）は、現在選定中

意見発信

日本からの働きかけ

金融担当大臣書簡（2021年11月26日）
評議員会議長と副大臣の面会
- 官民での人材面・資金面での貢献
- 東京の拠点活用

経団連提言（2021年11月16日）
- 基準開発への積極的貢献
- 我が国の意見の積極的な国際発信

財務会計基準機構
（※国内の会計基準開発等を行う公益財団法人）

新設（2021年12月設置公表）
- サステナビリティ基準委員会
- 企業会計基準委員会

IFRS財団によるサステナビリティ開示基準策定の方向性

□ 2021年11月3日、IFRS財団の技術的準備ワーキンググループ（TRWG）は、ISSBによる基準策定や戦略に関する提言の全体像を提示。また、基準策定に関する提言の一部として、気候関連開示と全般的な開示要求事項のプロトタイプを公表

	ISSBに対する提言	概要
基準策定に関する事項	1 全般的な開示要求事項プロトタイプ（11/3公表）	• 気候変動に限らず、投資家にとって重要な全てのサステナビリティ情報を開示するための全般的な要件を設定 （例）重要性の判断、開示場所に関する要件等
	2 気候関連開示プロトタイプ（11/3公表）	• 企業の気候関連のリスクと機会に関する情報を開示するための要件を設定 • TCFD提言の4本の柱（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に沿った開示要件の他、「指標と目標」に関しては業種横断指標及び業種別指標に基づく開示要件を設定
	3 概念ガイドライン	• サステナビリティ開示における諸概念（重要性など）に関するガイドラインの検討
	4 基準の全体像	• ISSBが今後策定する基準は、全般的な要求事項、テーマ別基準、業種別基準の3つから構成され、TCFD提言の4本の柱（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）をベースとする
戦略に関する事項	5 基準設定アジェンダ	• ISSBのワークプラン、及び気候変動以外のサステナビリティ項目に関するアジェンダ協議についての提言（人的資本、水、生物多様性と生態系を例示）
	6 デュープロセス	• ISSBの移行期及び安定期の両方におけるデュープロセスの要件の検討
	7 デジタイゼーション戦略	• ISSBのデジタル財務報告戦略やステークホルダーのデジタル経験を踏まえた提言
	8 IASBとISSBの接続性	• IFRS会計基準とサステナビリティ開示基準の首尾一貫した関係性を確保するための対応

（出所）IFRS財団ホームページ（Technical Readiness Working Group）（2021年11月3日公表）より金融庁作成

IFRS財団のサステナビリティ開示基準のプロトタイプ（サステナビリティ全般）

□ 全般的な開示要求事項のプロトタイプ（基準の原型）では、気候変動に限らず、投資家にとって重要な全てのサステナビリティ情報を開示するための全般的な要件を設定

全般的な開示要求事項のプロトタイプの主なポイント

■ **重要性**
- 主要な利用者（投資家・貸し手・その他債権者）の**企業価値に関する評価**にとって重要な、**全てのサステナビリティ関連財務情報の開示を要求**
- 重要性に関する定量的な閾値は設けず、**経営者に対し重要性の判断を要求**

■ **4つの柱による開示**
- 各サステナビリティ項目は、**「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4つの側面から開示を要求**

■ **他の基準の使用**
- サステナビリティ事項に適用される特定のISSB基準が存在しない場合は、**全般的な開示要求事項や他のISSB基準の関連する要件等（※）を考慮して企業が判断することを要求**
  （※）他の基準設定組織（SASB、CDSB、TCFD 等）（注1）が公表している基準やガイダンスも含まれ得るとの記載あり

■ **開示場所**
- サステナビリティ関連財務情報は、**一般目的財務報告（注2）の一部として開示することを要求、ただし特定の開示場所は指定せず**。開示場所の一つとして「経営者による説明」（注3）も可能である旨規定

（注1）SASB（サステナビリティ会計基準審議会：サステナビリティに係る課題が企業財務にもたらす影響を投資家等に報告するための枠組み。11のセクター、77の業種別に開示項目及びKPIを設定）、CDSB（気候変動開示基準審議会：気候変動を含む環境が企業に与える影響を投資家等に報告するための枠組み）、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース：気候変動の影響が企業財務にもたらすリスクと機会を投資家等に報告するための枠組み）
（注2）全般的な開示要求事項プロトタイプでは、一般目的財務報告は「既存および潜在的な投資家、貸し手、およびその他の債権者が企業への資金提供に関する決定を行う際に有用な、報告企業に関する財務情報を提供する。企業の一般目的財務諸表およびサステナビリティ関連財務開示を含むが、これらに限定されない」と定義されている
（注3）「経営者による説明」は、企業の財務業績及び財政状態に影響を与えた諸要因並びに企業が将来において価値を創出しキャッシュ・フローを生み出す能力に影響を与える可能性のある諸要因についての経営者の洞察を提供する、企業の財務諸表を補完する報告のこと。諸外国では、「経営者による検討及び分析（MD&A）、経営及び財務のレビュー（OFR）、戦略報告書（Strategic Report）」など様々な呼び方がある。
（出所）IFRS財団「General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information Prototype」（2021年11月3日公表）、日本公認会計士協会及び会計教育研修機構主催IFRSセミナー「IFRS基準を巡る最新動向」（2021年12月17日）Sue Lloyd氏プレゼン資料より、金融庁作成

IFRS財団のマテリアリティの考え方

- 全般的な開示要求事項プロトタイプでは、付録において「マテリアリティの実施に関するガイダンス」を提供
- 企業開示は①幅広いマルチステークホルダー向けのサステナビリティ報告、②サステナビリティ関連の財務情報開示、③財務報告、の3層に整理できるとした上で、企業が開示すべきサステナビリティ項目の範囲は、3層間で重複するとしている

企業開示の3層構造

1 **サステナビリティ報告（幅広いマルチステークホルダーにフォーカスする）**
人、環境、経済に対して重大なプラス又はマイナスの影響を及ぼす全てのサステナビリティ事項に関する報告

2 **サステナビリティ関連の財務情報開示（投資者にフォーカスする）**
短期、中期、長期にわたって企業価値に合理的に生み出したり、損なう可能性のあるサステナビリティ関連の事項について報告

3 **財務報告（投資者にフォーカスする）**
財務諸表の数値に反映される

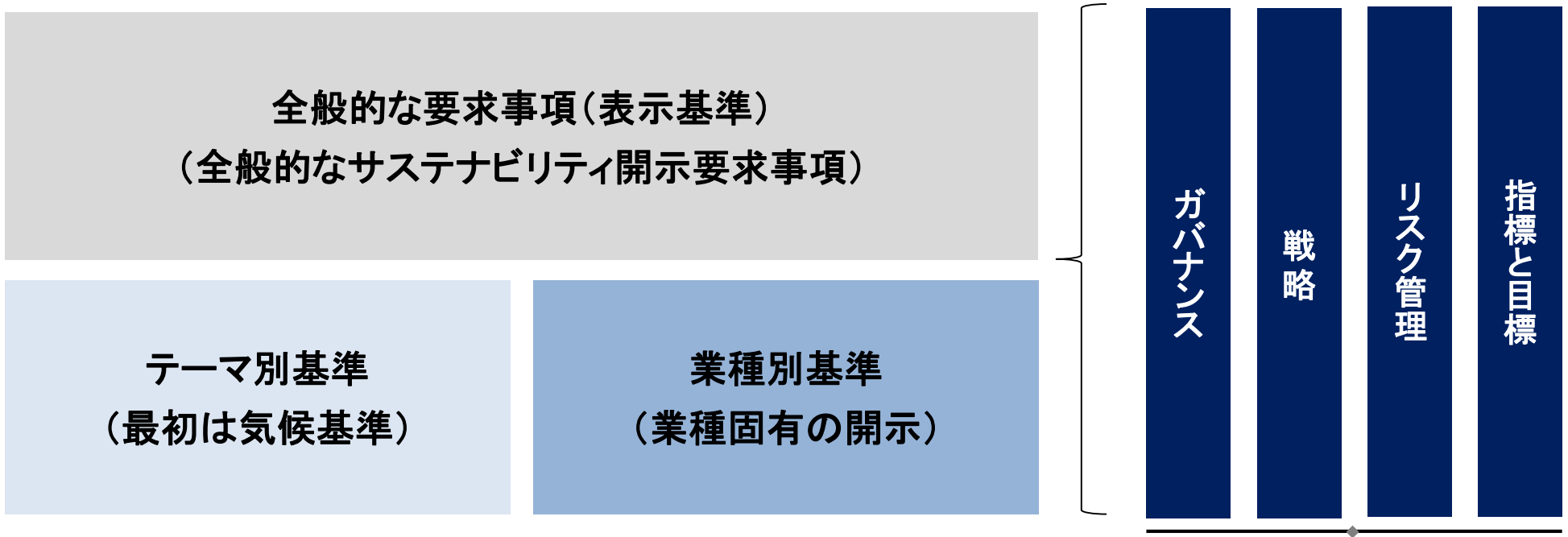
（参考）全般的な開示要求事項のプロトタイプにおける重要性の要件
- 重要性がある情報には、(a) **企業の将来キャッシュフローに影響を与えることが合理的に予想される場合は社会及び環境に対する企業の影響**、(b) 企業の将来キャッシュフローに影響を与える可能性は低いが潜在的な影響は大きいと考えられる事象、が含まれるがこれらに限定されない
- 重要性は、その情報が持つ性質や影響度合いによって企業ごとに異なるため、**重要性に関する定量的な閾値の設定や、特定の状況における重要性をあらかじめ定めない**
- 企業の状況における重要なサステナビリティリスクと機会を特定するため、**経営者に対し重要性の判断を要求**

（出所）IFRS財団「General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information Prototype」（2021年11月3日公表）、内閣官房 非財務情報可視化研究会第2回（2022年3月7日）資料1：基礎資料より、金融庁作成

ISSBの基準策定の構造

- ISSBが策定する基準は、3つの要素（全般的な要求事項、テーマ、業種）から構成され、全ての基準はTCFD提言の4本の柱（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）をベースとすることが提案されている

ISSB基準の構造



（参考）4つの柱の概要

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
サステナビリティのリスクと機会を企業内で監督する機関と経営者の役割の説明	サステナビリティのリスクと機会に対応するための戦略を理解するための情報	サステナビリティのリスクがどのように識別、評価、管理、及び軽減されたかに関する情報	企業がどのように重大なサステナビリティリスクと機会を測定、管理しているかを理解するための情報

（出所）日本公認会計士協会及び会計教育研修機構主催IFRSセミナー「IASBとISSBのコネクティビティ」（2021年12月17日）Sue Lloyd氏プレゼン資料より、金融庁作成

IFRS財団のサステナビリティ開示基準のプロトタイプ（気候関連開示①）

- 気候関連開示プロトタイプ（基準の原型）では、TCFDの4つの柱（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に基づき、TCFDの開示要件を詳細化あるいは追加した形で設定している

プロトタイプの構成

目的
スコープ（物理的及び移行リスクと機会）
ガバナンス
戦略
リスク管理
指標と目標
適用日（未定、早期適用可）
〔付録A〕定義
〔付録B〕業種別指標

主な開示要件

【ガバナンス】
- 気候関連のリスクと機会を監督する監視機関と経営者の役割の説明に関する情報

【戦略】
- 気候関連のリスクと機会を識別し、それらがビジネスモデルや戦略等に与える影響、戦略のレジリエンスに関する分析（シナリオ分析）に関する情報

【リスク管理】
- 気候関連リスクがどのように識別、評価、管理、及び軽減されているかに関する情報

【指標と目標】
- 重大な気候関連リスクと機会の管理に関する企業の実績を理解するための情報
  - 業種横断指標
  - 業種別指標（〔付録B〕で詳細規定）
  - 気候関連リスクの軽減、当該リスクへの適応、又は気候関連の機会の最大化のために経営者が設定した目標
  - 目標への達成状況を測定するため、取締役会や経営者が利用しているその他業績評価指標（KPI）

（出所）IFRS財団「Climate-related Disclosure Prototype」（2021年11月3日公表）より金融庁作成

IFRS財団のサステナビリティ開示基準のプロトタイプ（気候関連開示②）

□ 気候関連開示プロトタイプでは、シナリオ分析が求められ、業種横断指標、業種別指標が示されている

プロトタイプの構成

ガバナンス	気候関連のリスクと機会を企業内で監督する機関と経営者の役割の説明
戦略	気候関連のリスクと機会に対応するための戦略を理解するための情報
リスク管理	気候関連のリスクがどのように識別、評価、管理、及び軽減されたかに関する情報
指標と目標	重大な気候関連リスクと機会の管理に関する企業の実績を理解するための情報

留意すべき事項

■ シナリオ分析

- 気候関連リスクに対する戦略のレジリエンスの分析の開示を求めている
  - 分析がどのように行われたか（複数シナリオ使用の有無、使用されたシナリオが戦略のレジリエンスの評価とどう関連しているか）
  - 分析の結果（資産や投資の再配分、低炭素代替への投資）

■ 業種横断指標

- 温室効果ガス（GHG）排出量について、以下の開示を求めている
  - GHGプロトコルに基づく、Scope1、2及び3（注）の排出量
  - Scope 3に関しては、どのような活動に伴う排出量が開示されているかの説明

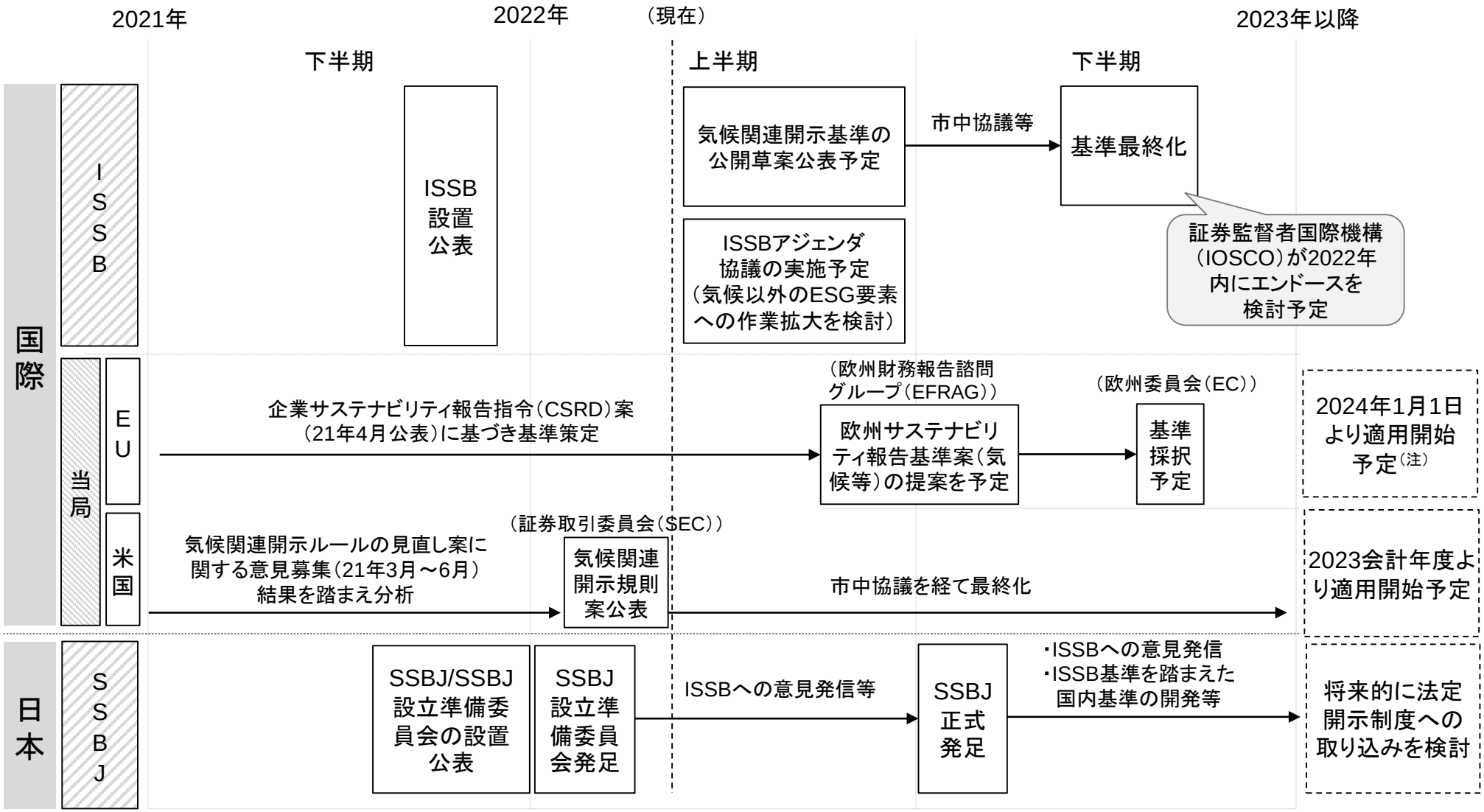
■ 業種別指標

- 68の業種ごとの指標の開示を求めている。合わせて、計算・記載方法をまとめた581ページの補足資料を公表
- 今後、ISSBは、業種横断指標と業種別指標との関係性に関するガイダンスを検討

（注）Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）
（出所）IFRS財団公表資料（2021年11月3日）より金融庁作成

国際的なサステナビリティ開示の検討スケジュール

ISSBは気候関連開示基準を本年中にも最終化予定。米国は気候関連開示規則案を公表



（注）欧州委員会が公表した企業サステナビリティ報告指令（CSRD）案では、2023年1月1日以降開始する事業年度から適用開始とされていたが、EU理事会からは、適用時期を1年後ろ倒しにすることが提案されている
（出所）各種ホームページ（IFRS財団、EFRAG、SEC、SSBJ、EU理事会）を基に金融庁作成

[参考]英・FRCのIFRS財団プロトタイプへのコメント

■ 2022年2月9日、英財務報告評議会（FRC）は、IFRS財団のサステナビリティ開示基準プロトタイプに対する予備的見解を公表。ISSBによる国際基準の策定及び当該基準の英国内での採用を強く支持する旨表明

項目	予備的見解の主な内容
基準の構造	■ IFRS財団の技術的準備ワーキンググループ（TRWG）が提言している**基準の構造（全般的な要求事項、テーマ別基準、業種別基準の3つから構成）を示すことは重要**と指摘。 ■ その上で、財務と非財務事項をカバーする定性的な報告に関する包括的な枠組みである**「経営者による説明」(注1)、サステナビリティ報告に関する概念フレームワーク、中小企業向け基準の開発等を提案**。
ヒエラルキー	■ **サステナビリティ事項について特定の基準がない場合の作成者向けのガイドとして、**会計基準（IAS8号「会計方針、会計上の見積もりおよび誤謬」）**と同様の規定をISSB基準に入れることを提案**。これにより、暫定措置として既存の非財務報告の枠組みを活用することが可能となる旨指摘。
TCFDの4本柱	■ 4つの柱（ガバナンス、リスク管理、戦略、指標と目標）は重要としつつ、ビジネスモデルの文脈でサステナビリティが語られることをより強調するため、**「経営者による説明」(注1)との関連付けを提案。** ■ また、各基準で4つの柱が繰り返されることによる重複を懸念。**全てのISSB基準に対し4つの柱が適切かどうか協議を推奨**。
重要性	■ 会計基準における重要性の原則をISSB基準適用することを支持。ただし、**サステナビリティ情報への重要性の適用に関する新たな実務記述書を策定することを提案**。 ■ サステナビリティ情報が定性的・主観的な性質を有することから、企業が更なる実務的なガイダンスを必要とする可能性を指摘。
インパクト	■ サステナビリティ基準の原則を開発する際、**「社会と環境への影響」に関する報告は、企業価値創造又はキャッシュフロー創出能力に影響を与える、あるいは投資判断に影響を与える範囲内においてである旨、十分に強調される必要**がある点を指摘。
ガバナンス	■ ガバナンスはサステナビリティ報告の重要な要素であり、**ISSB基準のスコープにどの程度ガバナンス報告を入れるべきか議論すべき**と指摘。 ■ また、英国含め多くの国でコーポレートガバナンス・コードが定められており、国際的な整合性が図られている点を考慮し、**ISSB基準と各国要件との不一致を避けるため、相互作用を検討する必要**があると指摘。

（注1）実務記述書第1号「経営者による説明（マネジメントコメンタリー）」は、企業の現在の財務業績や財政状態、価値創造や将来キャッシュ・フローに影響を与える事項に関して、経営者による説明を通じて利用者に洞察を与えることを目的として、IASB（国際会計基準審議会）が2010年に公表。昨今の環境や社会等のサステナビリティに関わる事項に対する関心の高まりに伴い、投資家や債権者による情報ニーズが変化したことに対応すべく、2021年に改訂公開草案を公表。なお、実務記述書は、IFRS基準と異なり、適用が義務付けられているものではない
（注2）実務記述書第2号「重要性の判断の行使」は、企業がIFRS財務諸表の作成における重要性の判断に役立つためのガイダンスとして、IASB（国際会計基準審議会）が2017年に公表
（出所）FRC「Technical Readiness Working Group (TRWG) Sustainability Disclosure Prototype」（2022年2月9日公表）

米国による気候関連開示規則案の概要①

■ 2022年3月21日、米国証券取引委員会（SEC）は、気候関連開示を義務化する内容の規則案を公表し、市中協議を開始（コメント期限5月20日）。規則最終化を経た後、企業規模に応じて、早ければ2023会計年度から段階的に適用開始予定

規則案の概要

対象企業	✓全てのSEC登録企業（内国及び外国を含む）
開示媒体	✓年次報告書（内国公開企業（Form 10-K）や外国公開企業（Form 20-F）を含む） ✓証券登録届出書（Form S-1） • 「気候関連開示」のセクションを別途設けるよう要求
開示内容	✓財務諸表以外の「気候関連開示」セクションにおいて、以下の開示を要求（ TCFD提言の4つの柱（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に類似） • 取締役会と経営者による気候関連リスクの監督 • 気候関連リスクが、企業の戦略、ビジネスモデル、見通しに与える影響 • 気候関連リスクを識別、評価、管理するプロセス、及び企業の総合的リスク管理に統合されているかどうか • リスク管理の一部として移行計画を採用している場合は、当該計画の説明（物理・移行リスクを特定、管理するための指標と目標を含む） • シナリオ分析を行っている場合は使用したシナリオ、前提、予想される主要な財務的影響 • 温室効果ガス（GHG）排出量のScope1・2。Scope3（注1）は重要な場合又は目標を設定している場合　等 ※将来予測情報及びScope3の開示については、いわゆるセーフハーバールール（注2）を適用 ✓財務諸表の注記（note）において、気候変動に関する財務影響指標、支出指標、財務的な見積りと仮定の開示を要求

（注1）Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）
（注2）発行体の開示書類等における将来予測に関する記述について、発行体が誤解を生じさせることを知って記載したことなどを原告が立証できない場合、発行体の民事責任が免除されるという証券法上のルール
（出所）米国証券取引委員会「SEC Proposes Rules to Enhance and Standardize Climate-Related Disclosures for Investors」（2022年3月21日）

米国による気候関連開示規則案の概要②

規則案の概要（続き）

保証

✓ 一部のSEC登録企業に対し、GHG排出量のScope1・2に関し段階的に保証を求める（ただしScope3は対象外）
- 大規模早期提出会社（注1）：2024会計年度から限定的保証、2026会計年度から合理的保証を導入
- 早期提出会社（注2）・非早期提出会社（注3）：2025会計年度から限定的保証、2027会計年度から合理的保証を導入

✓ 保証提供者には独立性ルール（財務諸表監査におけるルールと類似のもの）、及び保証基準の適用を求める

適用開始時期

✓ 企業の規模に応じて段階的に適用予定

登録企業のタイプ	全ての開示要件（Scope1・2含むが、Scope3は除く）	Scope3の開示	Scope1・2の保証
大規模早期提出会社	2023会計年度	2024会計年度	限定的保証：2024会計年度 合理的保証：2026会計年度
早期提出会社 非早期提出会社	2024会計年度	2025会計年度	限定的保証：2025会計年度 合理的保証：2027会計年度
小規模報告会社（注4）	2025会計年度	-	-

（注1）大規模早期提出会社は、事業年度末において、以下のすべての要件を満たす会社：① 議決権付株式及び無議決権株式につき、直近第2四半期の最終営業日において、世界規模の時価総額が700百万ドル以上（関連会社以外が保有するものに限る）、② 12ヶ月以上、証券取引所法第13条(a)又は第15条(d)に基づく開示義務の対象となっていること、③1回以上、証券取引所法第13条(a)又は第15条(d)に基づく年次報告書を提出していること、④ 小規模報告会社の特例の適用対象外であること

（注2）早期提出会社は、事業年度末において、以下のすべての要件を満たす会社：① 議決権付株式及び無議決権株式につき、直近第2四半期の最終営業日において、世界規模の時価総額が75百万ドル以上700百万ドル未満（関連会社以外が保有するものに限る）、②大規模早期提出会社に適用される上記要件のうち②③④

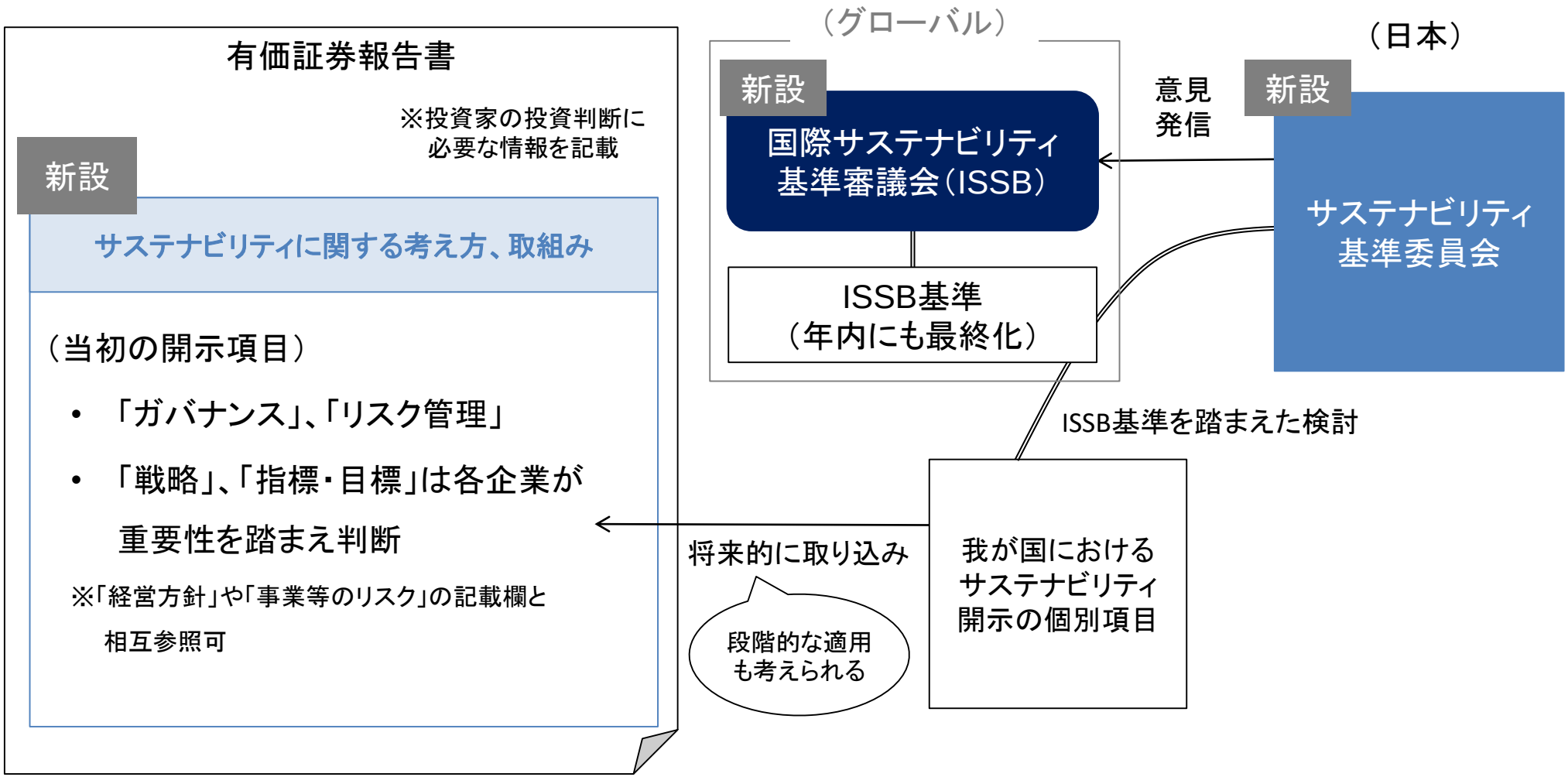
（注3）非早期提出会社は、大規模早期提出会社及び早期提出会社の要件を満たさない企業

（注4）小規模報告会社は、①浮動株時価総額が250百万ドル未満、あるいは②直近の事業年度の収益が100百万ドル未満かつ株式非公開、もしくは直近の事業年度の収益が100百万ドル未満で浮動株時価総額が700百万ドル未満の企業

（出所）米国証券取引委員会「SEC Proposes Rules to Enhance and Standardize Climate-Related Disclosures for Investors」（2022年3月21日公表）

ディスクロージャーWG第3回会合の議論

- ディスクロージャーWG第3回会合では、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」の新設を議論
- 将来的には、「サステナビリティ基準委員会」が検討した開示の個別項目を有価証券報告書の「サステナビリティ情報の記載欄」に取り込むことを検討



[参考]サステナビリティ基準委員会の設立公表

■ 2021年12月20日、財務会計基準機構はサステナビリティ基準委員会の設立を公表。本年1月、SSBJ設立準備委員会が設置され、これまでに4回会合を開催

第3回会合の意見	● 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。 ● 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重要。民間における取組みを支援していく必要。 ● 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。

サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の設立及びSSBJ設立準備委員会の設置について

当財団は、12月17日に開催した理事会において、サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の設立を決議し、また、SSBJ設立準備委員会の設置並びにSSBJ設立準備委員会の委員及び委員長の選任を決議いたしましたので、お知らせいたします。

1. サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の設立

IFRS財団は、国際的なサステナビリティ開示基準の開発を目的とする「国際サステナビリティ基準審議会(International Sustainability Standards Board; ISSB)を設置することを2021年11月に公表しました。わが国においても、国際的なサステナビリティ開示基準の開発に対して意見発信を行うことや国内基準の開発を行うための体制整備が必要との見解が市場関係者より示されているところです。

このような状況を踏まえ、当財団は、サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の設立を決議いたしました。

サステナビリティ基準委員会の概要

・設立時期:2022年7月1日
・目的: 1) 国内のサステナビリティ開示基準の開発
2) 国際的なサステナビリティ開示基準の開発への貢献
・委員数等:委員数:15名(うち、委員長1名)以内
常勤委員数:8名以内

2. SSBJ設立準備委員会の設置

国際的なサステナビリティ開示基準に関する議論が急速に進んでいる状況に鑑み、これに適時に対応するため、当財団は、定款第65条の2に定める「その他の委員会」の1つとして、SSBJ設立準備委員会の設置を決議し、また、定款第65条の2第2項の規定に基づき、SSBJ設立準備委員会の委員及び委員長の選任を決議いたしました。

SSBJ設立準備委員会の概要

・設立時期:2022年1月1日
・目的:サステナビリティ基準委員会(SSBJ)が設立されるまでの間の国際的なサステナビリティ開示基準の開発への貢献
・委員数:15名以内

※これまでに4回会合を開催(第1回:2月3日、第2回:2月17日、第3回:3月1日、第4回:3月15日)

(出所)財務会計基準機構プレスリリース(2021年12月20日公表)

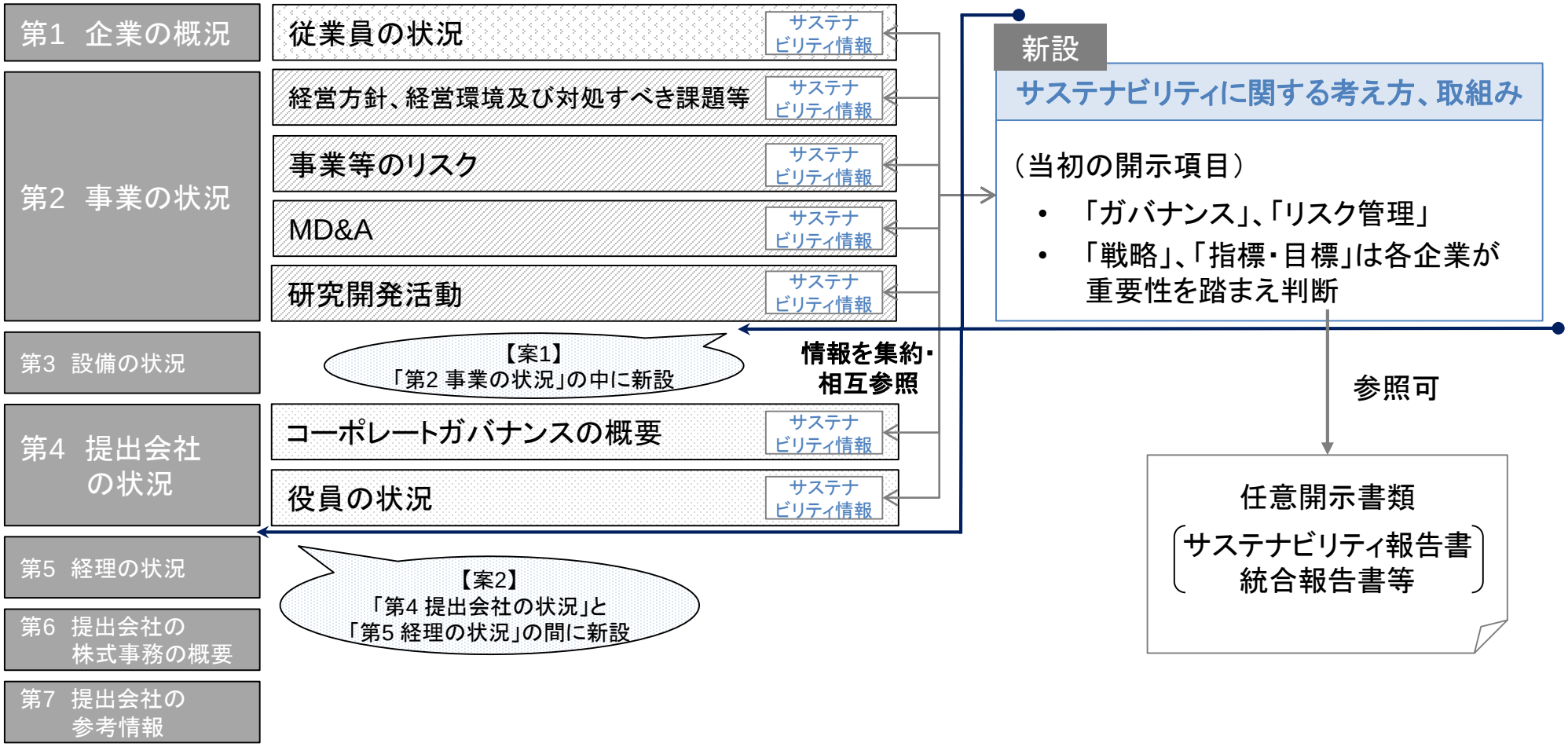
第2回・第3回ディスクロージャーWGにおける意見（サステナビリティ全般）

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。 ● 企業における重要性の判断では、企業におけるマテリアリティの特定が前提となることを明確にすべき。また、重要な項目であれば、開示する必要があるということを徹底すべき。
開示充実の方向性	（サステナビリティ情報の「記載欄」に関する意見） ● 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「記載欄」を設け、開示を求めるべき。「記載欄」で開示することは、明瞭性、簡潔性、比較可能性の確保の観点から有用。 ● サステナビリティを巡る課題は経営課題であるため、有報の既存の「経営方針等」の欄で開示し、指標や詳細な項目は、サステナビリティ情報の「記載欄」で開示することも考えられる。 ● 開示項目を超えて相互参照可能とすることも考えられる。 （「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の開示に関する意見） ● 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、企業にとってマテリアルな場合に開示を求めるべき。 ● 気候変動以外については、「ガバナンス」と「リスク管理」に加えて「戦略」の開示を求め、「指標と目標」についてのみ、企業にとってマテリアルな場合に開示を求めるべき。
開示充実の方向性	（その他） ● 日本企業の取組みが、国際的に比較可能な形で開示されることが重要。TCFDやISSBなどのグローバルな枠組みを参考にした開示を期待したい。 ● 開示を支援するガイダンスの作成といった取組みも考えられる。 ● ISSBの基準策定を待たず、早期に開示するといった前向きな企業を止めないということを示すことも重要。

有価証券報告書の記載事項と「サステナビリティ情報の記載欄」の新設

- 「サステナビリティ情報の記載欄」では、現在の有価証券報告書において開示されうるサステナビリティ情報を集約するとともに、相互参照を可能とすることが考えられる

有価証券報告書（企業情報）の構成



有価証券報告書の開示の考え方①（開示における重要性）

□ 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

記述情報の開示に関する原則

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。

（出所）金融庁「記述情報の開示に関する原則」（2019年3月）

I 有価証券報告書の開示の考え方②（将来情報に関する記載と提出後の事情変化）

- 有価証券報告書における将来情報に関する記載については、金融庁より、提出後の事情の変化をもって虚偽記載の責任を問われるものではないと考えられるとの見解を公表

2019年1月の開示府令改正
パブリックコメントの概要とこれに対する回答（抜粋）

●寄せられたコメントの概要：

「事業等のリスク」について、発行者の提出時の認識に基づいて記載をしたが、結果が異なった場合（例えば、当該リスクが顕在化する可能性の程度が低いと記載していたにもかかわらず、当該リスクが顕在化した場合等）、虚偽記載、不完全な記載又は誤解を生じさせる記載があった場合にはならないという理解でよいか

○金融庁の考え方（抜粋）

提出日現在において、経営者が企業の経営成績等の状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主要なリスクについて、一般に合理的と考えられる範囲で具体的な説明がされていた場合、提出後に事情が変化したことをもって、虚偽記載の責任を問われるものではないと考えられます

これまでのディスクロージャーWGで出された意見

- リスクにおける将来情報の虚偽記載について、金融庁から示された考え方は非常に有用だが、この考え方が十分に広まっていない。また、この考え方は抽象的であり、「一般に合理的と考えられる範囲で具体的な説明がなされていた場合」や、「合理的と考えられる」というための要素について、考え方の整理やガイダンス、例示等が、今後求められるのではないか

目次

I.　サステナビリティ開示全般・気候変動に関する開示

II.　人的資本・多様性等に関する開示

III.　ご議論いただきたい事項

岸田総理大臣施政方針演説（抄）（2022年1月17日）

第二百八回国会における
内閣総理大臣施政方針演説（2022年1月17日）

三　新しい資本主義

成長と分配の好循環による持続可能な経済を実現する要となるのが、分配戦略です。

（人への投資）

第二に、「人への投資」の抜本強化です。

人的投資が、企業の持続的な価値創造の基盤であるという点について、株主と共通の理解を作っていくため、今年中に非財務情報の開示ルールを策定します。

あわせて、四半期開示の見直しを行います。

（中間層の維持）

第三に、未来を担う次世代の「中間層の維持」です。

世帯所得の向上を考えるとき、男女の賃金格差も大きなテーマです。

この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。

人的資本と財務的なパフォーマンスの関係

■ 研修や人事政策について、財務的なパフォーマンスとポジティブな関係があるとの論文が多くみられる

分析手法

- 人的資本への投資の結果について、財務的なパフォーマンス指標（※）を用いて評価した論文92件（具体的には、研修に関する研究が36件、人事政策に関する研究が56件）を分析。

※総株主総利回り、総資産利益率（ROA）、投資収益率（ROI）、収益性及びトービンのq等。但し、生産性（productivity）を除く。

分析結果

- 財務的なパフォーマンスとポジティブな関係があるとしたのは、92件の論文中、67件（約73%）。一方、ネガティブな関係があるとしたのは1件。

人事政策や研修が財務的なパフォーマンスに与える影響を分析した既存研究の結論

	財務的なパフォーマンスに与える影響			
	ポジティブ	混合	影響確認できず	ネガティブ
研修	22	8	5	1
人事政策	45	9	2	0
合計	67	17	7	1

（注）訳は大和総研

（出所）Aaron Bernstein and Larry Beeferman “The Materiality of Human Capital to Corporate Financial Performance”（Table1:Human Capital Studies）（April 2015）Investor Responsibility Research Center Institute, Harvard Law School,Labor and Worklife Program及び大和総研「人的資本開示に求められる2つの視点（2022年2月25日）」より金融庁作成

ダイバーシティと業績・株価評価の関係

■ 取締役・執行役員の社内女性割合は、企業業績、株式評価ともに正の有意性を示すとの分析結果がある

分析手法

- ボード・ダイバーシティの各要素（一期前）及び売上高（当期）の自然対数を説明変数とし、財務数値であるROA（企業業績）、トービンのQ（株式評価）を被説明変数として重回帰分析を行う

（被説明変数がROAの場合）

$$ROA_t = \alpha + \beta_1 AGDIF_{t-1} + \beta_2 AGEMIN_{t-1} + \beta_3 WEX_{t-1} + \beta_4 WID_{t-1} + \beta_5 FEX_{t-1} + \beta_6 FID_{t-1} + \beta_7 MID_{t-1} + \beta_8 MCD_{t-1} + \beta_9 FIN_{t-1} + \beta_{10} SLS_t + \varepsilon$$

分析結果

企業業績			株価評価	
ROA			TOBINSQ	
	Estimate	t value	Estimate	t value
(Intercept)	-1.491	-0.220	0.321	0.230
AGDIF	0.025	0.369	0.008	0.556
AGMIN	-0.138	-1.392	-0.013	-0.647
WEX	0.181	1.716 *	0.113	5.157 ***
WID	0.063	1.017	0.026	2.019 **
FEX	-0.174	-1.482	-0.028	-1.157
FID	-0.319	-2.236 **	-0.025	-0.864
MID	0.025	0.671	0.001	0.129
MCD	-0.026	-1.337	-0.002	-0.581
FIN	0.182	2.950 ***	0.014	1.105
SLS	1.272	3.259 ***	0.107	1.332
Adjusted R-Square	0.177		0.280	
F-statistic:	3.105 ***		3.105 ***	

P<0.01 *** P<0.05 ** P<0.1 *

ボードダイバーシティの各要素

AGDIF	：取締役会における最高齢と最若齢の年齢差
AGMIN	：取締役会における最若齢者の年齢
AGMAX	：取締役会における最高齢者の年齢
WEX	：取締役・執行役員に占める社内女性役員の割合
WID	：取締役会に占める社外女性取締役の割合
FEX	：取締役・執行役員に占める社内外国人役員の割合
FID	：取締役会に占める社外外国人取締役の割合
MID	：取締役会に占める女性及び外国人を除く社外取締役の割合
MCD	：取締役会に占める社内中途入社取締役の割合
FIN	：取締役会に占める金融業務経験のある取締役の割合

財務数値

SLS	：売上高
ROA	：総資産利益率
TOBINSQ	：トービンのQ

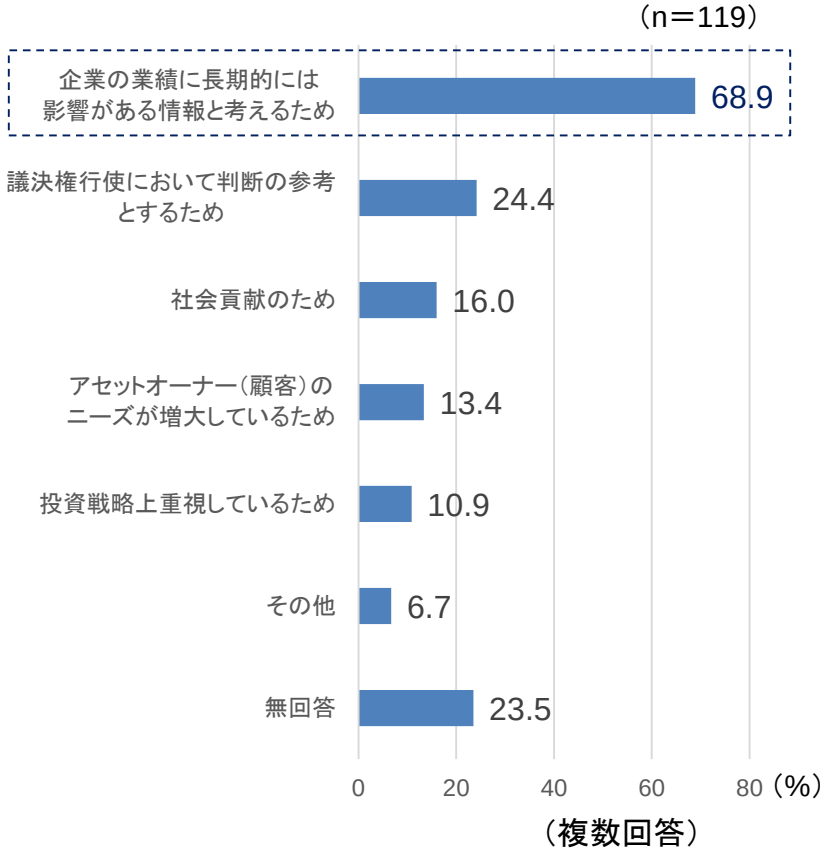
- 取締役・執行役員に占める社内女性役員の割合は、企業業績、株式評価ともに正の有意性を示している

（参考）分析対象企業は、全上場企業のうち、東証33 業種の「化学」に属する売上高500億円以上の企業100社
（出所）松田千恵子（2020）.「ボード・ダイバーシティは投資意思決定に影響を与えるか？」、異文化経営研究17号、P63-78

機関投資家が評価する女性活躍情報

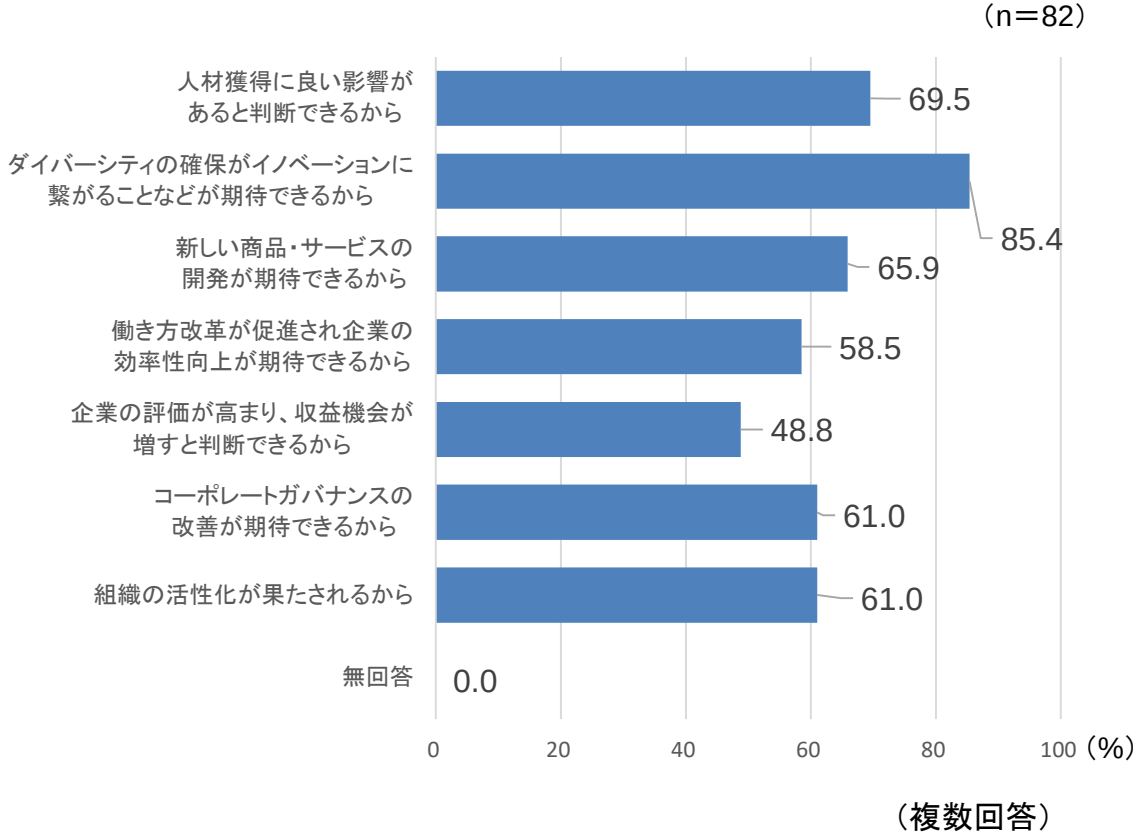
■ 機関投資家の投資判断において、女性活躍に関する情報が活用されている

投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由



内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究アンケート調査」より

女性活躍情報を企業の業績に影響がある情報と考える理由



内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究　アンケート調査」より
（注）アンケート回答者のうち、女性活躍情報を活用する理由について「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と回答した82名を対象としている

（出所）内閣府男女共同参画局「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究」より金融庁作成

日本企業の人的資本に関する任意開示の進展

■ 日本企業の創意工夫により人的資本/投資に関する開示が大きく進展し、好開示が積み上がっている

「人的資本/投資」と「生産性」を結びつけた開示

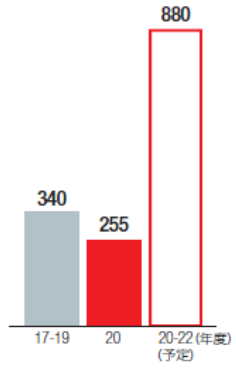
統合報告書

味の素

生産性向上のための3つの柱

人財投資

一人当たり
人財投資を増加*
単位：千円



エンゲージメント 課題解決力の向上

- 「ASVの自分ごと化」を加速
- 研修による栄養、環境、デジタルに関するリテラシーの向上
- ベンチャー協業、起業家育成

多様性 イノベーションの加速

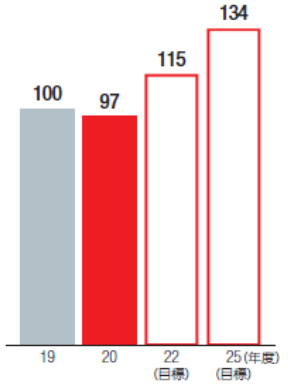
- 2030年度までに女性取締役とライン責任者の30%を女性に
  女性人財の育成委員会／
  寛容で挑戦を促す組織文化の醸成

働き方 環境変化への対応力の向上

- 顧客価値につながらないあらゆる無駄をなくし、デジタル活用でスピードアップ
- 機能横断でのマネジメントの標準化

生産性向上

一人当たり
売上高を向上*
FY19を100とした場合



日本ユニシス

競争優位の源泉

(インプット) 2020年度または2021年3月末時点のデータ

人的資本

- 社会課題を自らの課題と捉え、行動できる人財
- イノベーションを生み出す多様な人財
  - 従業員数 7,913人
  - 人的資本投資額 31億円
  - 女性管理職比率 7.5%
- システム実装力を備えた人財
  - エンジニア数 5,049人

社会的価値と経済的価値の創出

(アウトカム) 2020年度または2021年3月末時点のデータ

人的資本

- ビジョン・戦略を共有し、自ら価値創造できる人財
- イノベーションを通じた高いレベルの経済生産性
  - 1人当たり営業利益(2019年度比) +1.2%
  - 有給休暇取得率 81.1%

(出所)味の素統合報告書、日本ユニシス統合報告書を基に金融庁作成

［参考］人的資本に関する開示に関する意見

インプットとアウトカムの関連	● 人的資本への投資の重要性が指摘されているが、インプットのみを充実すればよいわけではなく、投資家はアウトカムを求めている。アウトカムを生み出す仕組みとそれに必要なインプットがわかるように説明することが重要 ● 非財務情報のインプット、アウトプット、アウトカムのストーリー活用について、IIRCのフレームワークを参考している。特に、オクトパスモデルを使った開示は、投資家から大変高く評価されている
指標	● 人的資本の開示においては、重要なことが2つある。1つ目は、人的資本の状態を示すもの。2つ目は経営の意思でどのように人的資本を育てようとしているかである ● 開示にあたっては、企業において中長期的な企業価値に影響を及ぼす重要な内容が開示されることが重要であり、企業自身が適する開示項目を選択することも考えられる。また、投資家の理解向上の観点から、ストーリーで説明し、進捗をKPIを用いて説明することが必要 ● 人的資本の指標については、法制や環境の違いから、国により重要性が異なる場合がある。米国ではエグゼクティブレベルのリーダーシップデベロップメント、タレントデベロップメント、報酬が重要だが、日本では、人材育成、衛生・安全・健康、従業員エンゲージメント、ダイバーシティ、DX人材の確保、といったものが候補になりうる ● 給料を年齢、男女、職種などで分類して、開示することが考えられないか。年齢と給与の相関、給与の男女差、給与水準などを投資する際の考慮事項とすることが考えられる

（出所）内閣官房「非財務情報可視化研究会」第1回（2022年2月1日）議事要旨より金融庁作成

多様性確保の開示に関する動向（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

女性活躍推進法

■ 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（注1）

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	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
• 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	• 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（注2）

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（注3）

（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）

有価証券報告書における男女別給与の開示に関する経緯

◘ 有価証券報告書における男女別給与の開示は、省令改正により1999年3月期までで廃止

（※別途、厚生労働省において、女性活躍推進法に基づく、男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて検討中）

経緯

■ 本改正は、提出会社のみを対象とした「単体情報」から、提出会社のグループ全体を対象とする「連結情報」中心に転換する中で、投資情報としての有用性が相対的に低下した「単体情報」について、可能な範囲内で簡素化の措置を講じたもの。

開示例

改正前（1999年3月期）

9. 従業員の状況

（1）従業員数、給与等

区　　分	男	女	計
従 業 員 数	XX, XXX人	X, XXX	XXX,XXX
平均給与月額	XXX, XXX円	XXX, XXX	XXX, XXX
平均勤続年数	XX. X年	XX. X	XX. X
平 均 年 齢	XX. X歳	XX. X	XX. X

（注）
1. 平均給与月額は基準外賃金を含み、賞与は含まない。
2. 当期中の平均臨時従業員数はX, XXX人である。
3. 当会社はXX歳定年退職制度を採用している。

改正後（2000年3月期）

5. 従業員の状況

（1）連結会社の状況

事業の種類別セグメントの名称	従 業 員 数
情　　報	XXX,XXX 人
家 庭 電 器	XX, XXX
イ ン フ ラ シ ス テ ム	XX, XXX
輸 送 機 器	XX, XXX
サ ー ビ ス 他	XX, XXX
全 社 （ 共 通 ）	X, XXX
合　　計	XXX,XXX

（2）提出会社の状況

従 業 員 数	平 均 年 齢	平均勤続年数	平 均 年 間 給 与
XX, XXX人	XX. X歳	XX. X年	X, XXX, XXX円

（注）
1. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいる。
2. 当事業年度中に、従業員数がX, XXX人減少したが、これは主として〇〇事業の〇〇部門及び〇〇事業の〇〇並びに定年退職等の自然減によるものである。

（出所）A社有価証券報告書を参考に金融庁作成（1999年3月期・2000年3月期）

国際的な非財務情報開示の枠組み（人的資本等）

□ 人的資本は、国際的な任意の非財務情報開示の枠組みの中に含まれている他、欧米でも制度開示の中に含まれている

	組織名称	概要	想定利用者
任意	IIRC	**IIRCフレームワーク** • 人的資本を6つの資本（財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本）のうちの一つと位置付け、企業の価値創造の源泉及びそのアウトカムの一つであることをフレームワークとして図示。具体的な開示項目の指定はない。	投資家
	SASB	**SASBスタンダード（※2019年から人的資本に関するプロジェクトを実施）** • 77の業種毎に具体的な開示項目・指標を設定。 • 業種ごとに「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」の3観点から、各業種の重要事項について具体的な質問・評価基準を提示。	投資家
	GRI	**GRIスタンダード** • 人的資源に関しては、雇用、労使関係など、15の領域に関する開示事項を提示。 • 全ての項目・指標の開示を求めるものではなく、各報告組織が重要と判断したものについて開示を求める。	従業員、株主、サプライヤー、地域コミュニティ、NGO 等
	WEF	**ステークホルダー資本主義測定指標** • 人的資本に関しては企業の公平性と従業員の待遇を反映するため多様性、賃金格差、安全衛生などの指標開示が推奨される。 • その他、自社の事業やステークホルダーにとって重要であると判断されるものについては柔軟に開示することを推奨。	従業員、株主、サプライヤー、地域コミュニティ、NGO 等
	ISO	**ISO30414** • コンプライアンス・ダイバーシティ・スキルと能力等、人材に関して11項目の開示すべき項目を設定。	投資家 求職者
制度	欧州委員会（EC）	**非財務情報開示指令（※2021年4月に改正案を提示）** • 人的資本に関しては「社会・従業員」の項目で性差別廃止と機会均等、労働安全衛生等についての開示が推奨される。 • 開示にあたっては法的拘束力のないガイドラインがあるほか、SASBやGRI等の既存の基準を活用することも可能。	投資家、NGO、労働者・雇用主、その他ステークホルダー
	米国証券取引委員会（SEC）	**Regulation S-K** • 従業員の数の開示は必須。事業を理解する上で、人的資本に関して更に具体的な情報が重要である場合は、フルタイム・パートタイム・季節・臨時労働者の数、そして離職率の情報等も開示が必要。	投資家

（出典）内閣官房「非財務情報可視化研究会」第1回（2022年2月1日）資料3：基礎資料を基に金融庁作成

人的資本開示に関する動向①（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

- 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

社内で議論すべき/社外へ公開すべき指標の例

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			
	7	Turnover costs	x		x	
Diversity		See 4.7.4 for detailed information				
	1	Workforce diversity with respect to				
		a) age	x	x	x	
		b) gender	x	x	x	
		c) disability	x	x	x	
		d) other indicators of diversity	x	x	x	
	2	Diversity of leadership team	x	x		
Leadership		See 4.7.5 for detailed information				
	1	Leadership trust	x	x		
	2	Span of control	x			
	3	Leadership development	x			
Organizational culture		See 4.7.6 for detailed information				
	1	Engagement/satisfaction/commitment	x		x	
	2	Retention rate	x		x	
Organizational health, safety and well-being		See 4.7.7 for detailed information				
	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			
	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	
		See 4.7.10 for detailed information				
Skills and capabilities	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	
		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				

（出所）経済産業省「第1回 持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」（2020年1月17日）事務局資料より金融庁作成

人的資本開示に関する動向②（米国SECの規則改正）

■ 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**（**従業員の人数**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、従業員の人数に加え、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

（出所）米国会社A社 Annual report(10-K)

人的資本開示に関する動向③（米国SECの規則改正）

◘ 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、開示内容に紐付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	• 人種・性別・民族毎の賃金を開示している会社：16社（※）
Diversity and Inclusion	424社	• 人種・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

（資料）Intelligize, INC. “Human Capital Disclosure Report: Learning on the Job”（2021）より、経済産業省作成
（出所）経済産業省「第3回非財務情報の開示指針研究会」事務局資料

人的資本開示に関する動向④（英国FRC報告書）

- 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

（出所）Financial Reporting Council LAB “Workforce-related corporate reporting Where to next?”（2021年1月）

多様性確保に関する開示（英・仏・独・米の制度）

■ 欧米では、法令において、多様性の開示が求められている

	英国	フランス	ドイツ	米国
取締役	●性別構成 ●【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】 ●多様性（性別、年齢、学歴、職歴）の方針（適用しない場合はその理由）、同方針の目標・実施方法とその結果 【FCAの開示透明性規則、大規模上場企業等対象、取締役報告書に記載】	● 多様性（性別、年齢、資格、職歴等）の方針（適用しない場合はその理由）・同方針の目標・実施方法とその結果 【商法、特定の上場企業対象、CG報告書に記載】（注1）	● 多様性（性別、年齢、学歴、職歴）の方針（適用しない場合はその理由）、同方針の目標・実施方法とその結果 【商法、従業員250人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】 ● 自社が定めた女性比率目標の達成状況、未達の場合はその理由 【株式会社法、従業員500人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】 ● 監査役会について、会社法が求める女性比率30%の達成状況、未達の場合はその理由 【商法、従業員2,000人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】（注1）	● 事業を理解する上で重要な範囲で、①人的資本の説明（従業員の人数等）、②事業を運営する上で重視する人的資本の取組みや目標等を開示 【SEC規則、上場企業対象、年次報告書に記載】
管理職	**【シニアマネージャー】** ●性別構成 ●【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】	―	**【執行役より1段及び2段下の管理職】** ● 自社が定めた女性比率目標の達成状況と未達の場合の理由 ●【株式会社法、従業員500人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】	
従業員一般	●性別構成 ●【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】 ●従業員のジェンダーの多様性 ●【戦略報告書ガイダンス、従業員500名超の上場企業等・銀行・保険会社対象、戦略報告書に記載】	● 性別構成 ● 男女平等のための措置 【商法、特定の上場企業と非上場企業対象、非財務報告書に記載】（注2）	● 男女平等を確保するために講じられる措置 ●【商法、従業員250人超の上場企業等対象、非財務報告書に記載】	

（注1）上場企業では、男女いずれかの取締役(administrateurs)の割合が、全取締役の40%を下回ってはならないとされており、これに反する取締役の任命は無効となる（商法）
（注2）フランスの「職業人生選択の自由のための法律」において公表が求められている「男女の賃金格差の指標とその是正措置」（次頁参照）について、フランスの商法では、毎年、取締役会において男女の賃金格差の是正について審議することを求めている（同法L225-37-1）
（出典）各国の法令

[参考]証券法以外の規律による男女別賃金に関する開示(英・仏・独の制度)

	英国 平等法(2017年～)	フランス 職業人生選択の自由のための法律(2018年～)	ドイツ 賃金透明化促進法(2017年～)	EU 賃金透明化指令案(2021年3月公表)
対象	●従業員が250人を超える企業等	● 従業員50人以上の企業	● 従業員が500人以上の企業	● 従業員250人以上の企業
公表内容	●男女間の給与差の詳細 ➢ 時間あたり賃金や賞与に関する格差(平均値・中央値) ➢ 賞与の対象となる男女別の従業員比率 ➢ 全従業員を賃金水準により四階層に分けた時の各階層の男女比	● 男女の賃金格差に関する指標とそれを解消するために実施する措置	● 男女平等および同一賃金の現状に関する報告書を作成 ➢ 男女平等を促進する措置とその効果、男女同一賃金の実現に向けた取組み ➢ 労働者の総数(平均)、フルタイム・パートタイムの労働者数(平均)を、男女別に報告	● 企業内の男女の労働者間の賃金格差、賃金水準ごとの男女比率
公表方法	●自社ウェブサイト及び政府指定サイトにおいて公表	● 自社ウェブサイトにおいて公表	● 状況報告書(会社法上の書類)に添付して公表	● 自社ウェブサイトにおいて公表

(出典)独立行政法人・労働政策研究・研修機構「諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公開等について―フランス、ドイツ、イギリス、カナダー」(2019)。JETROウェブページ

諸外国の人的資本・多様性の開示の状況（米国）

米国の事例①（ディズニー）

2020年度 Annual Report

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、従業員の人数に加え、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

バーチャル研修への移行、管理者層への新たな研修導入、OJT の説明等の詳細を説明

米国の事例②（Intel）

2020年度 Annual report

Growth and Development

We invest significant resources to develop the talent needed to remain at the forefront of innovation and make Intel an employer of choice. We offer extensive training programs and provide rotational assignment opportunities. We implemented a new performance management system to support our culture evolution and to increase focus on continuous learning and development. Through our regular Employee Experience Surveys, employees can voice their perceptions of the company and their work experience, including learning and development opportunities. Our undesired turnover rate was 4% in 2020.

2020年度 Corporate Responsibility Report

Growth and Development

At Intel, curiosity drives us to change the world. Our employees feed that curiosity by expanding their skills, strengthening their leadership abilities, and taking advantage of our extensive training programs and rotational opportunities. Each year, we deliver a portfolio of learning resources that help employees keep their skills up-to-date and on the cutting edge to focus on continuous learning and development.

We also provide financial assistance for job-related degrees and coursework, as well as support to enable employees to attend industry conferences.

2020 was a pivotal year in learning and development, with the shift to 100% virtual training and the addition of more comprehensive development opportunities for all employee segments. For managers and executives in particular, we introduced new programs to inspire their commitment to Intel's new purpose and values and equip them to lead through our corporate transformation. Each year, we also create on-the-job development opportunities through rotation or temporary assignment programs. Our web-based development tool enables employees to apply for part-time or temporary assignments across the company. In addition, our US sabbatical program creates growth opportunities through job coverage assignments that enable employees to work in different Intel organizations or learn new skills, without transferring positions. Through temporary assignments, some employees assisted local communities during the pandemic. This included an Embedded Engineer Program that enabled engineers to work with hospital IT staff and an Intel Capital portfolio company, Medical Informatics Corp (MIC), to help remotely provision MIC's Sickbay software to aid in the coronavirus fight.

Employee Experience Survey Highlights

[1] Responses from the 2020 Employee Experience Survey.

2020 Learning and Development Statistics

	Employees	Contingent Works	Total
Learning hours delivered[2]	1,779,383	203,687	1,983,070
Number of learners who received training[3]	126,539	78,477	205,016

In 2020, many internal Intel courses were successfully adapted to self-paced online learning appended with shorter instructor-led virtual sessions.

[2] Includes a mix of training methods.

研修機会に関するエンゲージメント調査の結果・研修受講者数・研修時間の統計データの開示

諸外国の人的資本・多様性の開示の状況（英国、フランス）

英国の事例（マークスアンドスペンサー）

2020年度　Annual Report

COLLEAGUE REPRESENTATION MEASUREMENTS

Total employees[1]
- Female **48,727**
- Male **20,850**

69,577

Total senior managers[1]
- Female **57** (19/20: 52)
- Male **79** (19/20: 74)

136

Total Board[1,2]
- Female **4** (19/20: 3)
- Male **6** (19/20: 5)

10

1. As at 2021 year end.
2. As at 25 May 2021.

Senior managers from ethnic minorities

8% (19/20: 8%)

We remain firmly committed to our target of having 50% women and 15% BAME colleague representation in our senior management team by 2022, but have more to do to hit our targets. This year we continued to support and engage with our wide range of colleague diversity networks across the business.

Engagement

82% (19/20: 81%)

The progressive engagement score from our monthly 'Colleague Voice' survey. Our engagement score through the year was strong at 82%, with 91% of colleagues feeling proud to work for M&S. Nearly 50,000 of our colleagues chose to participate and voice their feedback and ideas, helping to give us an informed picture of how colleagues feel about the business.

Gender pay gap

12.3% (19/20: 12.9%)

Our gender pay gap, the percentage difference between average hourly earnings for men versus women, marginally decreased this year and remained lower than the UK average.

総従業員や取締役に占める女性の比率に加えて、女性管理職比率を開示

フランスの事例（LVMH）

2020年度　Social and Environmental Responsibility Report

Gender equality forms one of the Group's strategic priorities, which is why it endeavors to empower women at every level of the organization and at every stage of their careers. As a leader and pioneer in this field, LVMH signed the United Nations Women's Empowerment Principles in 2013-2014. Every year, the Group works closely with its Maisons to set up coaching or mentoring initiatives, specific programs and local networks.

In 2020, 71% of permanent contracts, 64% of managerial positions, and 42% of key positions (compared with 23% in 2013) were held by women Group-wide. Women also made up 47% of the Board of Directors and 15% of the Executive Committee. Moreover, 15 Maisons are currently headed up by women—two more than in 2019. To achieve gender-wage equality, each Maison implements measures and tools to reduce any wage gaps between men and women within the same job category.

WORLDWIDE PROGRAMS

Launched worldwide in 2007, the EllesVMH program has developed several initiatives to achieve gender parity and foster inclusion within the Group. These include the EllesVMH Coaching initiative, which benefits about 30 women a year and has trained over 230 since 2013. Another example is SHERO, the in-house digital platform created by employees that shares articles, videos and podcasts to help women employees further their careers, which has been used by over 42,000 employees since it was set up in 2019 and was also launched as a global app in 2020.

In March 2020, LVMH broadcast a radio program called "Echo Day". Presented by journalist Marie Drucker and Chantal Gaemperle, Group Executive Vice President, Human Resources & Synergies, the program highlighted numerous innovative Group-wide gender equality initiatives and shone a spotlight on the remarkable careers of several female employees.

SHINING A SPOTLIGHT ON FEMALE TALENT

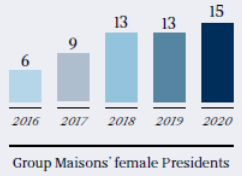
Every year, the Group celebrates International Women's Day, however, due to the Covid-19 pandemic, the 2020 event mostly took place digitally. LVMH unveiled "Tips to the Top",

71%
of the Group's total workforce is female

64%
of managerial positions are held by women

47%
of Board members are women

42%
of key Group positions are held by women



諸外国の男女別賃金の開示の状況（英国、フランス）

英国の事例
（マークスアンドスペンサー）

Gender Pay Gap Figures 2020/2021

In line with our regulatory reporting requirements, the table below sets out M&S's 2020/21 Gender Pay Gap results.

	2020/2021			
Median Pay Gap	4.1%			
Mean Pay Gap	12.3%			
Median Bonus Gap	3.4%			
Mean Bonus Gap	36.2%			
% of Males and Females receiving a bonus	M: 6.9%		F: 2.8%	
Proportion of Males and Females in each pay quartile	Q1	Q2	Q3	Q4
M	22.0%	24.7%	31.2%	38.3%
F	78.0%	75.3%	68.8%	61.7%

I confirm that the information contained in this report is accurate.

男女の賃金格差を様々な計数を用いて開示

フランスの事例
（ LVMH）

2020年度 Social and Environmental Responsibility Report

"As a leader and pioneer of gender equality, our Group benefits from the complementarity and enrichment brought about through diversity, which are key to enhancing our competitiveness."

CHANTAL GAEMPERLE
Group Executive Vice President, Human Resources & Synergies

a series of podcasts in which 11 female employees discuss how they rose up the ranks in professions traditionally occupied by men. Dior also unveiled its own podcast series, "Dior Talks", in which artists, female employees and friends of the Maison—both male and female—discuss art, design and feminism with British art historian and author Katy Hessel. Christian Dior Couture also received international praise for joining the Global Education Coalition founded by UNESCO and opening its Women@Dior mentoring program to 200 talented young female students from Niger, Kenya, Ghana, Tanzania, Jamaica, Pakistan, the Philippines and Sri Lanka, via the online training platform "Women Leadership & Sustainability".

賃金における男女間の平等性も考慮した、
Gender Equality Indexを開示

MEASURING PROGRESS

The Group uses the French government's Gender Equality Index to assess pay inequalities between male and female employees. The score is based on five criteria: wage gaps, pay rise differences, promotion discrepancies, the percentage of employees given a pay rise on returning from maternity leave, and the number of women in the top 10 highest-paying jobs. In 2020, based on the results of the consolidated LVMH companies in France that employ more than 1,000 people, the Group achieved a Gender Equality Index score of 91/100.

第3回ディスクロージャーWGにおける意見①（人的資本・多様性関係）

全般	● 有価証券報告書で人的資本や多様性の開示を充実させるべき。
人的資本	● 人的資本に関する開示は、経営者目線だけでなく従業員の意識も反映されていることが重要。 ● 日本、諸外国の対応状況を踏まえても、サステナビリティ課題のうち、人的資本は事業の持続可能性、企業価値の観点からも最重要課題であり、全上場企業に必要で、投資家にとっても重要。 ● 例えば1人当たりの人件費は、労働生産性と労働分配率に分解可能であり、こうした開示を促すのも1つの考え方。 ● 各社固有の業種や業態、事業戦略等に関連性を持つ人的資本のデータが開示されるべき。人的資本のデータは戦略ストーリーに適したものをKPIとして位置付け、これに関するデータを入れるべき。 ● 人的資本等を資本と捉えることで、費用が投資になって資産として捉えることができる。これにより、投資成果を、時間軸を加味して見ることができるというメリットがあるが、財務数値化する場合、定義を明確化する必要。 ● IFRS適用企業は、連結での人件費の開示が行われており、グローバルな比較可能性が確保されているのに対して、日本基準適用企業の人件費の開示は、国内でもグローバルでも比較可能性が確保されていないことが問題。 ● 人的資本に関する開示は、特に海外投資家には、各企業が定性的に説明しないと、数字だけでは誤解されてしまうおそれ。

第3回ディスクロージャーWGにおける意見②（人的資本・多様性関係）

多様性	● 女性活躍や多様性に関する開示について、単に女性管理職比率を開示するだけでは、投資家から評価を得ることは難しい。こうした比率を開示するとともに、改善に向けて取り組む方向性、方針、取り組む理由、そして、目標設定等が開示されている場合、その理由の説明も開示されていると有用。 ● 日本は少子高齢化が進んでおり、女性活躍の重要性は、企業、投資家も一段と認識が進んでいる。
その他	● 労働法分野はソフトローも多数あるが、例えばソフトローへの対応方針や具体的取組み、従業員に対する動機づけ、スキルや能力の発展のための取組みは、サステナビリティの「記載欄」において、各企業共通して記載することが比較可能性を高めるという観点からも望ましい。 ● 気候変動や人権はサステナビリティの「記載欄」で完結できる。一方、人的投資や知的財産、多様性は、例えば【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】や【事業等のリスク】などへ記載する方がストーリー性を保つ観点で相応しい場合もある。 ● 知的財産や人的資本の戦略については、重要性の高い場合はセグメント別の記載を推奨し、好事例集等の作成を通じて良質な実務を醸成していくことが望ましい。 ● サプライチェーンの人権、児童労働、強制労働の開示も検討すべき。

目次

I.　サステナビリティ開示全般・気候変動に関する開示

II.　人的資本・多様性等に関する開示

III.　ご議論いただきたい事項

ご議論いただきたい事項①

サステナビリティ開示全般・気候変動

- サステナビリティ情報については、昨年11月に国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の設置が公表され、気候変動に関する開示基準が市中協議を経て本年中に最終化予定であるほか、それ以外の基準開発が進められる見込み。
  国内においても、サステナビリティ分野における幅広い有識者を集めたサステナビリティ基準委員会（SSBJ）が始動。既に設立準備委員会が、4回にわたって開催され、全般的な開示事項プロトタイプや気候関連開示プロトタイプ等に関する検討が進められている。

- 我が国におけるサステナビリティ開示の検討に当たっては、
  （ⅰ）国内外からの投資を呼び込み、国際的な比較可能性を確保するとともに、
  （ⅱ）我が国の事情、国内企業の取組み、投資家の声などを十分に踏まえ、
  （ⅲ）併せて（ⅱ）に関する企業や投資家の声を集約し、国際的な働きかけを進める
  ことが求められると考えられる。

ご議論いただきたい事項②

サステナビリティ開示全般・気候変動

- 具体的には、これまでの本WGの議論を踏まえ、以下の取組みを並行して進めていくことについてどう考えるか。
  - 有価証券報告書に「記載欄」を設け、当初の開示項目として、「ガバナンス」と「リスク管理」は全ての企業が開示し、「戦略」と「指標と目標」は各企業が重要性を判断して開示する（注1）

    （注1）具体的には、様々なサステナビリティ要素があるところ、
    - ✓ 企業は自社にとっての重要性のあるサステナビリティ項目について、「サステナビリティ情報の記載欄」に記載すること
    - ✓ 「サステナビリティ情報の記載欄」では、投資家の投資判断に必要な情報を開示しながら、詳細情報については任意開示書類を参照可能とすること

    が考えられる
  - 併せて、任意開示等において、気候変動関連の開示の質と量の充実を促す（注2）

    （注2）プライム上場企業については、コーポレートガバナンス・コードにおいて、TCFDまたはそれと同等の国際的枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきとされている（補充原則③-1）
  - 日本におけるSSBJにおいて、国内の開示実務や投資家の期待を集約しつつ、ISSB等への意見発信を進める。

Ⅲ

ご議論いただきたい事項③

サステナビリティ開示全般・気候変動

- その上で、SSBJにおいて、
  - ✓ 今後のISSBにおけるサステナビリティ基準の策定動向を踏まえつつ、日本における開示の個別項目について、実務面も含めた検討を進める。
- 本WGにおいて、
  - ✓ このSSBJの検討成果を踏まえ、改めてサステナビリティ開示の個別項目の取扱いを議論するとともに、基準設定におけるSSBJの役割の明確化に向けた検討を進める。
  - ✓ 中期的な課題として、サステナビリティ開示における保証の在り方に関する検討を進める。

人的資本・多様性等

- 「人的資本・多様性」に関しては、これまでのWGの会合等における「企業価値判断における重要性が特に増している」との指摘などを踏まえ、ISSBの基準策定作業を先取りし、以下の取組みを進めることについてどう考えるか。
  - 中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」（多様性の確保を含む）や「社内環境整備方針」の開示を求めること
  - それぞれの会社の事情に応じ、上記の「方針」と整合的で測定可能な指標（インプット/アウトカム（注3））の設定、その目標及び進捗状況の開示を求めること

（注3）「指標」については、例示としつつ、別途SSBJの検討に委ねることが考えられる

ご議論いただきたい事項④

人的資本・
多様性等

- 企業の多様性確保に係る指標として、女性管理職比率、育児休業取得率、男女間賃金格差（注4）等、中長期的な企業価値判断に必要な項目の開示（注5）
  また、この場合、企業負担等の観点から、他の法律の定義・枠組みに従って開示すること

  （注4）別途、厚生労働省において、女性活躍推進法に基づく、男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて検討中

  （注5）これらの開示については、単体ベースを基本としつつ、持株会社の場合は主要な子会社に関する情報の開示を求めることが考えられる

● 気候変動以外の項目を含め、サステナビリティ情報の開示に関しては、我が国としての意見集約を行い、SSBJを中心として、国際的な意見発信やISSBにおける基準策定への働きかけを積極的に行っていくことが求められる。特に、アジア・オセアニアオフィスがアジア拠点として機能することが期待されているが、そうした取り組みを進めるにあたって、どのような点に特に配意すべきと考えられるか。

ご議論いただきたい事項⑤

その他	● 提出日現在において、将来情報の記述の前提等について、一般に合理的と考えられる範囲で具体的な説明がされていた場合、提出後に事情が変化したことをもって虚偽記載の責任が問われるものではないと考えられることについて、実務への浸透を図るとともに、更なる明確化を検討してはどうか。 ● サステナビリティ情報に対する保証については、その前提となる開示基準の策定や国内外の動向を踏まえた上で、中期的な課題として検討することとしてはどうか。 ● 気候変動開示等のサステナビリティ情報について、今後、日本における開示を円滑に進める観点から、ロードマップを示すことについて、どう考えるか。 ● 上記の他、検討すべき事項はあるか。

ご議論いただきたい事項（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、取組み」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、取組み［新設］

	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
サステナビリティ共通	全企業 ガバナンスに関する事項（開示）	戦略に関する事項 （各企業が重要性を踏まえ、開示を判断）	全企業 リスク管理に関する事項（開示）	指標・目標に関する事項 （各企業が重要性を踏まえ、開示を判断）
気候変動	重要な場合は、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の枠で開示 **ISSB基準を踏まえ、SSBJで開示の個別項目を検討**			
人的資本 多様性	重要な場合は、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の枠で開示	全企業 ＋ **人材育成方針 社内環境整備方針**		全企業 ＋ **測定可能な指標（インプット/アウトカム）目標及び進捗状況**

必要に応じて定量情報を定性情報で補足

必要に応じて相互参照

従業員の状況

現在の記載事項
（従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与）

追加 ・女性管理職比率 ・男性育休取得率 ・男女間賃金格差