

# サステナブル通信 第25号

三菱UFJ信託銀行

法人コンサルティング部

ESGビジネス推進室

JSS 日本シェアホルダーサービス株式会社

ESG/責任投資リサーチセンター

## 今回のテーマは

### 『人的資本可視化指針（案）について』

2022年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」では、新しい資本主義が目指す成長と分配の好循環を生み出すために、人への投資が極めて重要であることが注目を浴びました。また、費用としての人件費から資産としての人的投資への変革を進めること、人的資本をはじめとする非財務情報を見える化し株主との意思疎通を強化することが明記されています。最近、人的資本の開示についてお問い合わせをいただくことも多くなっており、今回のサステナブル通信では内閣府が指針としてとりまとめを進めている「人的資本可視化指針(案)《以下本指針(案)》\*」について取り上げます。サステナブル通信第21号では「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート 2.0～」の概要を、第24号では「ディスクロージャーワーキング・グループ（以下 DWG）報告」において、人材戦略や人的資本の開示について取り上げました。「5.まとめ」では、これらとの関係性を整理しておりますのでご覧ください。

※2022年6月20日に内閣官房非財務情報可視化研究会より公表され、2022年7月29日までパブリックコメント制度にて意見募集中。本指針(案)が今後変更される可能性もある内容を含んでいる点はご了承ください。

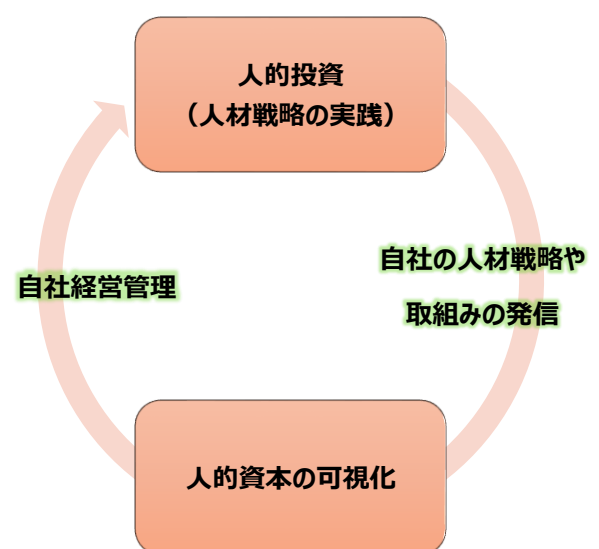
#### 1. 人的資本を可視化する目的

企業にとって長期的な競争力の源泉かつ、持続的企業価値向上の推進力として人材は極めて重要です。このような意味で人件費はコストではなく戦略的投資と言えます。企業が資本市場から人的投資に対する評価を得るため、および人材への投資が計画どおりに進んでいるかを確認するためにも、成果を定量的に可視化することが必要となります。(図1)

#### 2. 本指針（案）の役割

本指針（案）は、既存の様々な開示基準や投資家とのエンゲージメントを進める必要性の高まりを受け、企業側の情報開示のあり方に焦点を当て包括的に整理した手引きです。人的資本可視化のステップとして、「価値協創ガイダンス」「人材版伊藤レポート」「人材版伊藤レポート 2.0」と併せて活用することで、相乗効果があります。

【図1：「車の両輪」としての人的投資と可視化】



(出所) 非財務情報可視化研究会 指針案検討資料より弊社作成

### 3.開示事項は独自性のある取組（原則主義\*<sup>1</sup>）と比較可能性（細則主義\*<sup>2</sup>）の2視点

#### ① 原則主義に基づく自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った取組・指標・目標

投資家にとって関心の高い長期的な業績や競争力と関連性のある情報を開示するためには、原則主義のフレームワークを参照することが必要です。自社の経営戦略と人材戦略や人的資本への投資との関係性を統合的なストーリーとして描くこと、取組、指標、目標を開示することが有効です。

\*<sup>1</sup>原則主義：重要な原則・規範を示しつつ具体的な開示内容は各社の裁量に委ねるもの

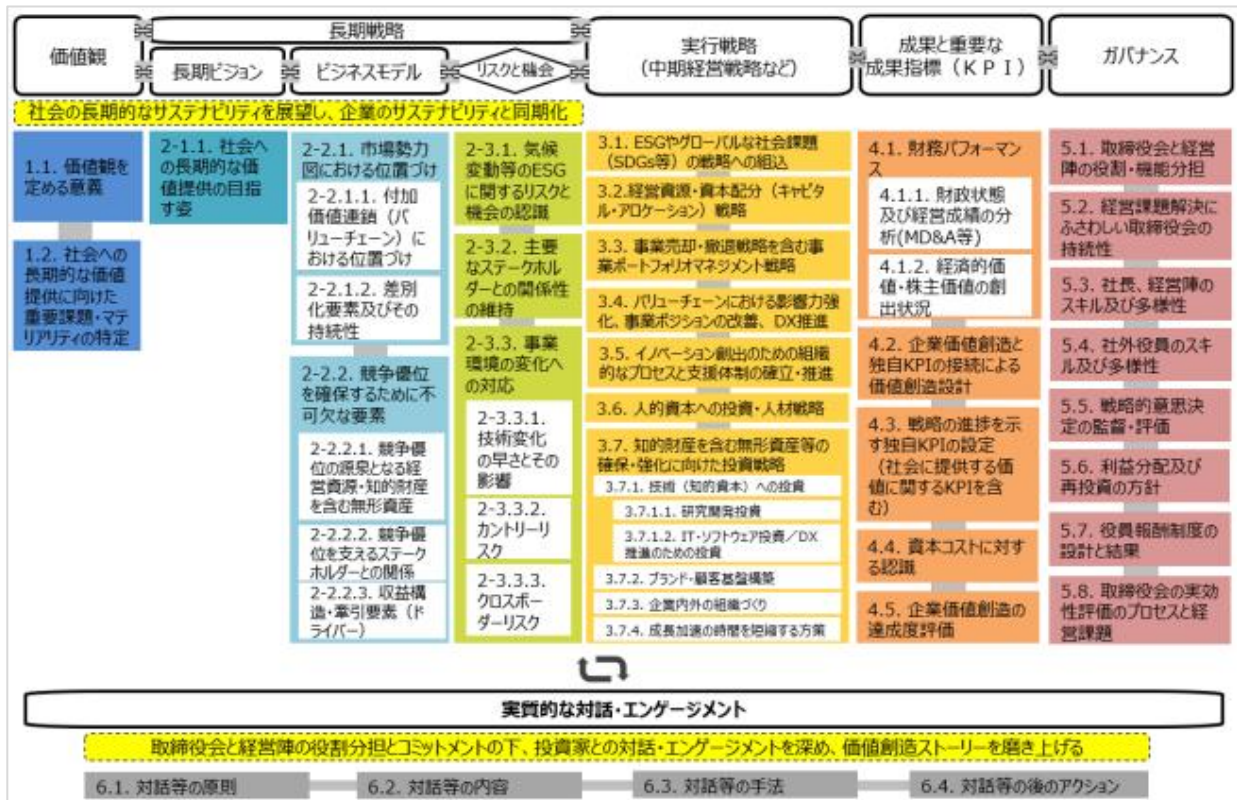
\*<sup>2</sup>細則主義：具体的かつ詳細な開示項目を予め設定するもの

#### 【フレームワーク】

原則主義に基づき、企業価値に関連する要素を統合的に整理し、人的資本への投資や人材戦略と、自社の経営戦略を関連付けるフレームワークとして「価値協創ガイダンス\*<sup>3</sup>」（図2）や、「IIRC（国際統合報告評議会）のフレームワーク」があります。両フレームワークは相互補完的に活用することが可能であり、両者のフレームワークを組み合わせることも有用です。

\*<sup>3</sup>「価値協創ガイダンス」とは、企業と投資家を繋ぐ「共通言語」であり、企業（企業経営者）にとっては、投資家に伝えるべき情報（経営理念やビジネスモデル、戦略、ガバナンス等）を体系的・統合的に整理し、情報開示や投資家との対話の質を高めるための手引です。各企業は、本ガイダンスの各項目を形式的・固定的に捉えることなく、自社のビジネスモデルや戦略にとって重要なものを選択し、これを自らの価値創造ストーリーに位置づけるなどして、本ガイダンスを活用することが期待されています。

【図2：価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0（案）】



(出所) 経済産業省 価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0（案）

#### ② 比較可能性の観点から開示が期待される事項

日本の人的資本投資における制度開示への対応は、最低限の前提となります。2022年7月8日に「女性活躍推進法の改正省令・改正告示」が公布され同日から施行されましたので、これを例示として取り上げます。本改正により常用労働者301人以上の事業主は、この日以降に終了する事業年度より「男



「女賃金差異実績」の開示が義務付けられます。(図3) 各社の情報開示が進むことで、男女間の賃金格差の解消や、女性が企業を選択する際の有益な情報となる等、さらに女性の活躍しやすい社会になることを目指しています。企業側は他社との差別化を図るために開示情報の充実化も課題になることが想定され、任意開示については各開示基準の統一が図られていないものの、各業界団体や様々な投資家等の要望を踏まえながら策定していることから、有用な参考情報と言えます。(図4)

【図3：女性の活躍に関する「情報公表」の変更】

**労働者が301人以上の事業主の皆さま**

以下のA~Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績  
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）\*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績  
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

**各区分の情報公表項目**

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」	+	「職業生活と家庭生活との両立」
以下の①~⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目（必須）*新設		以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり
<ul style="list-style-type: none"> <li>①採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>②男女別の採用における競争倍率</li> <li>③労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>④係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>⑤管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>⑥役員に占める女性の割合</li> <li>⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績</li> <li>⑧男女別の再雇用または中途採用の実績</li> </ul>	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>①男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>②10事業年度前およ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</li> <li>③男女別の育児休業取得率</li> <li>④労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>⑤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</li> <li>⑥有給休暇取得率</li> <li>⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⑨男女の賃金の差異（必須）*新設</li> </ul>		

(出所) 厚生労働省 女性の活躍に関する情報公表項目リーフレットより抜粋

6月13日公表されたDWG報告では、「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」「男女賃金格差」を有価証券報告書の「従業員の状況」の開示項目とすること、作業軽減措置として連結決算対象会社が女性活躍推進法において女性管理職比率を開示項目として選択していない場合は、有価証券報告書への開示は義務ではなく、推奨項目とすることが記載されています。

【図4：任意開示事項/各基準におけるダイバーシティに関連する開示事項の例】

項目(例)	任意の開示基準					制度開示・準制度開示		
	ISO (*1)	WEF	SASB	GRI	欧州 (ESRS (CSRD))(*2)	米国 (SEC)	日本	
							(有報) (*3)	(CGコード)
属性別の社員・経営層の比率	○	○	○(*4)	○	○	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (P) ディスクローチャーワーキンググループの議論を踏まえつつ、本指針策定までに記載</li> <li>• 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。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（補充原則2-4①）</li> <li>• 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、スキル・マトリックスをはじめ、取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示（補充原則4-11①）</li> </ul>	
男女間の給与の差	-	○	-	○	○			
正社員・非正規社員等の福利厚生	-	-	-	○	○			
最高報酬額支給者が受け取る年間報酬額のシエア等	-	○	-	○	○			
育児休暇等の後の復職率・定着率	-	-	-	○	○			
男女別育児休暇取得社員数	-	-	-	○	-			
男女別家族関連休暇取得社員比率	-	-	-	-	○			
男女間賃金格差を是正するために事業者が講じた措置	-	-	-	-	○			

(出所) 非財務情報可視化研究会 指針案検討資料

(\*1) 大企業向けの「社内で議論すべきこと」「社外に開示すべきこと」の両方に係る事項と、同「社内で議論すべきこと」のみに係る事項が対象。開示事項の検討に幅広い材料を提示する観点から、後者も上表の対象に含めている。(\*2) 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13日）を基にした記載であり、未確定であることに留意。(\*3) 2022年4月29日にEFRGが「ブラック・コンサルテーション」に付した欧州サステナビリティ報告基準（ESRS）のドラフトを基にした記載であり、同基準及びCSRDの確定までに変更が生じる可能性につき留意。(\*4) 基準内に該当事項が含まれている業種例：電子商取引、資産管理業務・資産保管業務、投資銀行業務・仲介業務など。

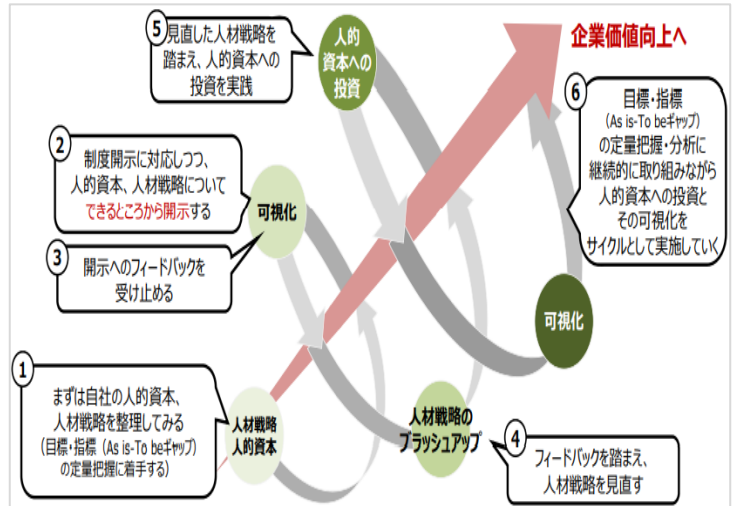
#### 4. 開示のステップ

企業価値向上に向けて、経営戦略達成に必要な人材獲得・育成戦略を策定し、相関の強い指標を特定、可視化し、目標設定することが求められます。この策定過程では社内関係部門との調整も必要となり、時間を要する作業となることが予測できます。一方、高い完成度を旨すあまり開示が遅れてしまうこと、開示事項が消極的になることは本末転倒です。したがって、まずは可能な部分から開示し、フィードバックを踏まえ継続的に人材戦略と開示事項をブラッシュアップしていくことが望ましいです。

#### 5. まとめ

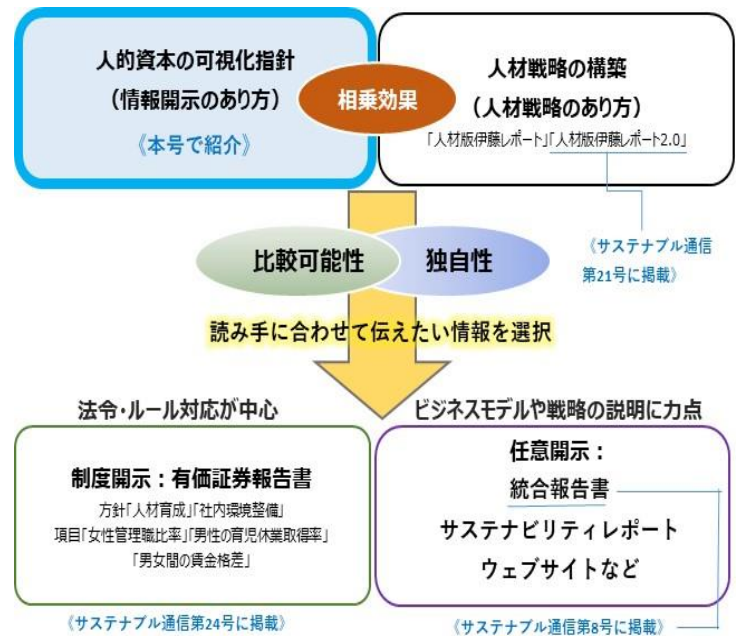
7月1日に、国内のサステナビリティ開示基準の開発および、国際的なサステナビリティ開示基準の開発への貢献を目的にSSBJ（サステナビリティ基準委員会）が設立されました。SSBJにはISSB（国際サステナビリティ基準審議会）が2022年内に完成を目指し策定を進めているグローバルベースラインが、日本企業にとって不利にならないための提言を行うことが期待されています。さらにSSBJは、本指針（案）が今夏に指針と確定されることも踏まえ、2022年内に国内の情報開示や四半期決算等の制度改正実現に向けて、金融庁との連携を進めていくと思われます。企業側は、制度変更の動向を追いつつ実務対応にむけた準備を進めることは有用です。さらに、人材戦略の構築、独自性のある開示項目の検討、ストーリーの伝え方をはじめ任意開示情報の活用の仕方も、検討課題になると考えます。検討に際しては、本指針（案）や「人材版伊藤レポート 2.0」が有用な手引きとなることが期待できますので、今夏の確定版公表を待ちたいところです。

【図5：ステップ・バイ・ステップでの開示のイメージ】



(出所) 非財務情報可視化研究会 指針案検討資料

【図6：全体関係図】



(出所) 各種資料より弊社作成

以上

- ✓ 本資料は信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示したすべての内容は、当社の現時点での判断を示しているに過ぎません。
- ✓ また、本資料に関連して生じた一切の損害については、当社は責任を負いません。その他専門的知識に係る問題については、必ず貴社の弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談の上ご確認下さい。
- ✓ 記載した内容については、今後の法改正等により変わる可能性があります。
- ✓ 本資料の著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用又は複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先  
 三菱UFJ信託銀行 法人コンサルティング部  
 ESGビジネス推進室  
 03-6747-0305（受付時間：9:00～17:00（土日・祝日除く））