

# サステナブル通信 第40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

### 『企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正について②』

第39号に引き続き、今回のサステナブル通信では、有価証券報告書の改正内容として新設された「サステナビリティに関する考え方及び取組」のポイントの整理とともに、開示において参考にする必要がある「人的資本可視化指針」や「人材版伊藤レポート 2.0」を踏まえたポイントのご紹介をさせていただきます。

#### 1. サステナビリティに関する考え方及び取組

##### ● 改正有価証券報告書の開示場所

- ・記載項目新設 … ①

##### ● 記載する内容と要否

- ・サステナビリティ共通（全ての企業）  
「ガバナンス」、「リスク管理」 … ②
- ・重要なサステナビリティのリスクまたは機会がある場合  
「戦略」、「指標及び目標」 … ③
- ・人的資本（全ての企業）  
「戦略」、「指標及び目標」 … ④

##### サステナビリティ情報の有価証券報告書への開示場所

###### 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

- ① ・サステナビリティに関する考え方及び取組（新設）

（出所）金融庁「記述情報の開示の好事例集2022【参考1】改正内閣府令の概要及び新たに求められる記載項目の参考となる開示例」を基にMUTB作成

#### サステナビリティに関する考え方及び取組の概観

	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標
サステナビリティ共通	全企業 ② 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 ② 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」、「指標及び目標」の枠で開示 ISSB基準を踏まえ、SSBJで開示の個別項目を検討 ③			
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」、「指標及び目標」の枠で開示			
	全企業 +	全企業 +	全企業 +	全企業 +
		人材育成方針 社内環境整備方針 ④		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 ④

（出所）金融庁「記載情報の開示の好事例集2022【参考2】サステナビリティ開示の概観」を基にMUTB作成

## 2. 「ガバナンス」と「リスク管理」の記載について

対象企業	開示区分	記載内容
全社必須	ガバナンス	サステナビリティ関連の <b>リスク</b> 及び <b>機会</b> を監視し、管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続をいう
	リスク管理	サステナビリティ関連の <b>リスク</b> 及び <b>機会</b> を識別し、評価し、管理するための過程をいう

(出所)「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令」を基にMUTB作成

「ガバナンス」と「リスク管理」については、企業において、自社の業態や経営環境、企業価値への影響等を踏まえ、サステナビリティ情報を認識し、その重要性を判断する枠組みが必要となる観点から、すべての企業において開示することが求められます。なおコーポレートガバナンス・コードやステュワードシップ・コードでは、サステナビリティを「**ESG 要素を含む中長期的な持続可能性**」としています。また 2022 年 6 月の「金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ（以下、DWG）報告」では、欧州委員会の企業サステナビリティ報告指令（CSRD）と整合性が取れた、「**環境、社会、従業員、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティ**等に関する事項が含まれ得る」と示しています。

## 3. 「戦略」と「指標及び目標」の記載について

対象企業	開示区分	記載内容
重要と判断した企業	戦略	短期、中期及び長期にわたり連結会社の経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるサステナビリティ関連の <b>リスク</b> 及び <b>機会</b> に対処するための取組をいう
	指標及び目標	サステナビリティ関連の <b>リスク</b> 及び <b>機会</b> に関する <b>連結会社の実績を長期的に評価し、管理し、監視</b> するために用いられる情報をいう

(出所)「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令」を基にMUTB作成

「戦略」と「指標及び目標」については、開示が望ましいものの、各企業が「ガバナンス」と「リスク管理」の枠組みを通じて重要性を判断して開示することが求められます。重要性については、2019 年 3 月に DWG より経営方針・経営戦略、経営成績等の分析、リスク情報を中心に、有価証券報告書における開示の考え方等を整理することを目的に「記述情報の開示に関する原則」を踏まえ、2023 年 1 月に公表された「記述情報の開示に関する原則（別添）」にサステナビリティに関する重要性の考え方及び今後の展望についてまとめられています。

### 「戦略」と「指標及び目標」欄に該当するサステナビリティ関連のリスク及び機会について

考 え 方	・開示の重要性は <b>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</b> と考えられる(各企業が重要性を判断した上で記載しないこととした場合でも、当該判断やその根拠の開示を行うことが期待される)
	・企業ごとに個々の課題、事象等が自らの企業価値や業績等に与える「重要性」に応じて説明の順序、濃淡等を判断することが求められる
	・現在、国内外で開示基準策定等が進んでおり、サステナビリティ情報の開示における「重要性」の考え方については <b>改訂される可能性がある</b>
留 意 点	・将来に関する情報の重要性は、発生の蓋然性も考慮して判断することが望ましい
	・重要性の高いもの順など、読み手が理解できるような工夫をすることが望ましい
	・有価証券報告書には、提出日時点における記述情報の重要性の評価が反映されることが望ましい

(出所) 金融庁「記述情報の開示に関する原則」「記述情報の開示に関する原則（別添）」を基にMUTB作成

なお、2022 年 3 月に公開された ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）草案では、サステナビリティ関連財務情報に関する「重要性」の定義は「財務報告に関する概念フレームワーク」で使用されている定義と整合性を取っている一方で、「重要性の判断は、一般目的財務諸表についての判断とは異なる」としています。「企業価値は、短期、中期及び長期にわたる将来キャッシュ・フローの金額、時期及び不確実性並びに企業のリスク・プロファイル、ファイナンスへの企業のアクセス及び資本コストに照らした当該キャッシュ・フローの価値についての予想を反映する」ものであり、**投資家や融資者、債権者等による企業価値の評価**に資する情報としています。

#### 4. 人的資本の記載について

対象企業	開示区分	記載内容
全社必須	戦略	人的資本（人材の多様性を含む。）に関する戦略並びに指標及び目標について、次のとおり記載する (a) 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（例えば、人材の採用及び維持並びに従業員の安全及び健康に関する方針等）
	指標及び目標	(b) (a)で記載した方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績

（出所）「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令」を基にMUTB作成

#### ● 情報開示を求められる背景

人的資本については、有価証券報告書を発行する全社に対応が求められています。2021年にコーポレートガバナンス・コードに追加された補充原則2-4①に「中長期的な企業価値の向上に向けて人材戦略が重要」と示されているほか、総合経済対策「新しい資本主義」の第3の柱においても明記されています。

#### 「コーポレートガバナンス・コード」

##### 補充原則2-4① 社内の多様性確保

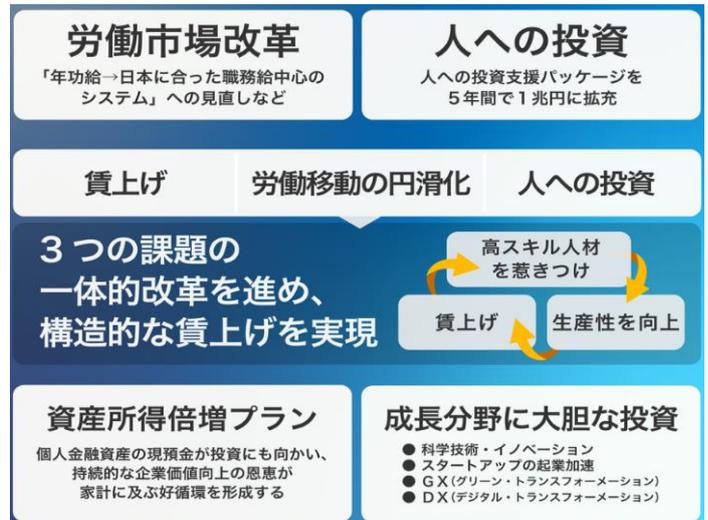
上場会社は、	女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方や自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべき
	中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべき

（出所）JPX「コーポレートガバナンス・コードの改訂に伴う実務対応」を基にMUTB作成

#### 「新しい資本主義」

「新しい資本主義」では人的資本への投資と開示を推進することの重要性が言及されています。「人への投資の抜本的強化」と「成長分野への労働移動」や「構造的賃上げ」に向けた一体改革や、支援するための方向性が明記され、官民が連携のもとで推進することになりました。構造的経済成長を伴う「賃上げ」の実現には、各企業が「生産性を向上」することが必要であり、この源泉となる「高スキル人材」を惹き付け、もしくは育成することが求められます。このような背景も踏まえた情報開示も必要となります。

#### 第3の柱 「新しい資本主義」の加速



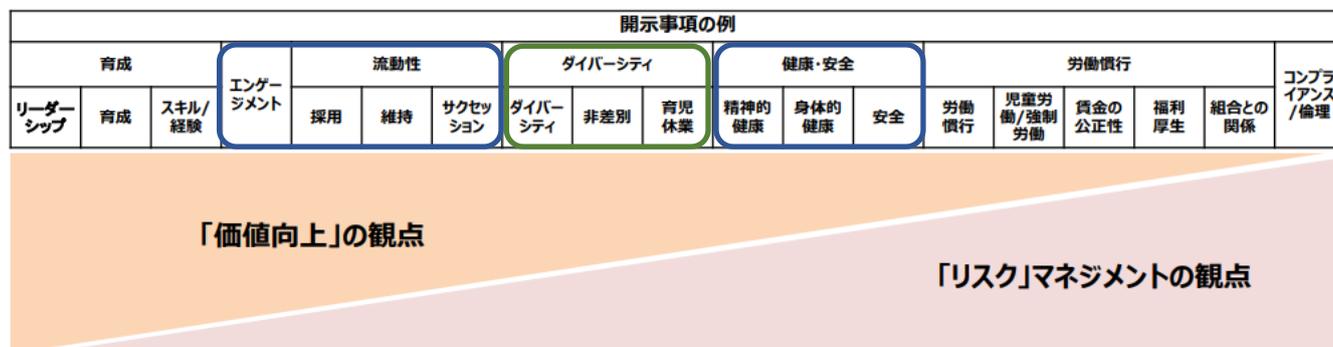
（出所）首相官邸「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」を基にMUTB作成

#### ● 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

「人的資本可視化指針」では、国際的な開示基準等を調査の上、開示事項の階層を「企業価値向上」と、「リスクマネジメント」の観点より整理しています。企業価値の向上の視点とは、自社の財務成長や競争優位性の確立に資する可能性が高い指標（次頁の図では開示事項と記載）です。最も重要な人的資本に投資することをビジネス機会に活かすという観点とも言えます。リスクマネジメントの観点では、コンプライアンス・倫理、法令順守、従業員の健康や安全等、人材の管理状況の適正さ、リスクについてコントロールが図れているかを示す指標です。次頁の図の緑枠「ダイバーシティ」の区分には、有価証券報告書の「従業員の状況」に記載が求められる「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」「男女間賃金格差」が対応していると考えられます。青枠の「エンゲージメント」「流動性」「健康・安全」については、「人材の多様性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」が該当するものと想定できます。なお、コーポレートガバナンス・コードの補充原則2-4①でも類似した内容がありますが、有価証券報告書では、「人材の

多様性の確保を含む」とされており、多様性確保を目的とした方針等に限られるわけではないという点でコーポレートガバナンス・コードより広い範囲を含んだ内容が求められています。「人的資本可視化指針」では、国内外の開示基準を調査の上、「育成」「エンゲージメント」「流動性」「ダイバーシティ」「健康・安全」「コンプライアンス・労働慣行」の区分ごとに開示項目を整理しており、検討において参考にすることができます。

### 開示事項の階層（イメージ）



（出所）内閣官房「人的資本可視化指針」を基にMUTB作成

### ● 中長期的な企業価値向上に向けた人材戦略の策定

人的資本の管理項目を検討する際、特に価値向上の視点を意識した指標については、財務成果との相関関係を整理することが重要となります。人的資本への投資強化が、将来の生産性向上や財務目標達成につながることで、持続可能な価値を生み出す競争優位性が確立すること等を、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・提供すべきと定められています。

### 5. まとめ

今回の改正を通じて、有価証券報告書は各企業が開示するサステナビリティ情報の内容、具体性・情報量、定量的事項の有無など、さらに多くの多様な情報が開示されるものになっていきます。

一方で、金融庁は当年度の有価証券報告書では、企業内容等開示府令が求める開示事項を開示している場合、翌年度以降にその開示内容を拡充しても当年度の有価証券報告書について虚偽記載等の責任を負うものではないと、パブリックコメントで回答し、改正における懸念払拭を図っていますが、有価証券報告書における正確性等の性格や歴史に鑑みると、すぐに大きく変化しないのでは、という声もあります。

機関投資家の動きを踏まえると、統合報告書等の開示媒体を活用していく必要性はご認識の通りです。サステナビリティ情報開示は、全社で取り組むべき課題であり、限られた時間でこれまでの取り組みを整理し、開示内容をまとめあげ、継続的な工夫と改善が求められます。比較可能性や独自性を意識しつつ、どこで、どのような開示をするか、それぞれの開示媒体間の連動した開示と読み手を意識した合目的な開示が重要なポイントになるものと考えます。

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  
 03-6747-0626（受付時間：9:00～17:00（土日・祝日除く））