

サステナブル通信

第45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を踏まえた早期適用事例③』

第43号・44号に引き続き、今回のサステナブル通信では、2023年3月31日以後に終了する事業年度の有価証券報告書から適用となっている「サステナビリティに関する考え方及び取組」のうち、全企業が開示することになる「人的資本」に関する開示について、早期適用企業の開示例をご紹介します。

今回の内閣府令改正では、有価証券報告書にサステナビリティ情報について、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の4つの構成要素に基づき開示することが求められています。項目立てすることは必須条件ではありませんが、投資家が理解しやすいように開示することが求められています。

図1. サステナビリティ記載欄のイメージ（赤字部分が人的資本）

【サステナビリティに関する考え方及び取組】		
【ポイント】		
<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティに関する考え方及び取組に記載すべき重要な事項について、一般的に合理的と考えられる範囲で具体的な説明を行うことにより、有価証券報告書に記載した将来情報と実際に生じた結果が異なる場合であっても、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではない。 当該将来情報について社内でも合理的な根拠に基づく適切な検討を経たものである場合には、その旨及び検討された内容（前提とされた事実、仮定及び推論過程の概要）を記載することが考えられる。 将来情報について、有価証券報告書の提出日現在において判断したものである旨や、事業年度末現在において判断したものと等しい旨は、有価証券報告書における記載事項としている。 		
(1) ガバナンス		
【ポイント】		
サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、及び管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続を記載する。		
(2) 戦略		
【ポイント】		
<ul style="list-style-type: none"> 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リスク及び機会に対処するための取組を記載する。 各企業が重要性を判断したうえ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ている。 		
(3) リスク管理		
【ポイント】		
サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別し、評価し、及び管理するための過程を記載する。		
(4) 指標及び目標		
【ポイント】		
<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ関連のリスク及び機会に関する連結会社の実績を長期的に評価し、管理し、及び監視するために用いられる情報を記載する。 重要性を判断する規定にかかわらず、人的資本に関する戦略並びに指標及び目標について記載する。 <ul style="list-style-type: none"> (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 (b) (a)に関する指標の内容並びに目標及び実績 		
指標	目標	実績（当連結会計年度末）
A	〇年〇月までに* %	* * %
...

【出所】「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令（案）」に対するパブリックコメントの概要及びコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方、および記述情報の開示の好事例集 2022 を基に MUTB 作成。

記載上のポイント

- ✓ 各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の重要性を判断する「ガバナンス」と「リスク管理」は全ての企業が開示する。
- ✓ 「戦略」並びに「指標及び目標」については重要と判断した際には記載する。
- ✓ 人的資本については重要性の判断にかかわらず、全ての企業が「戦略」並びに「指標及び目標」の要素を記載する。

【出所】金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令（案）」に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方（2023年1月31日公表）

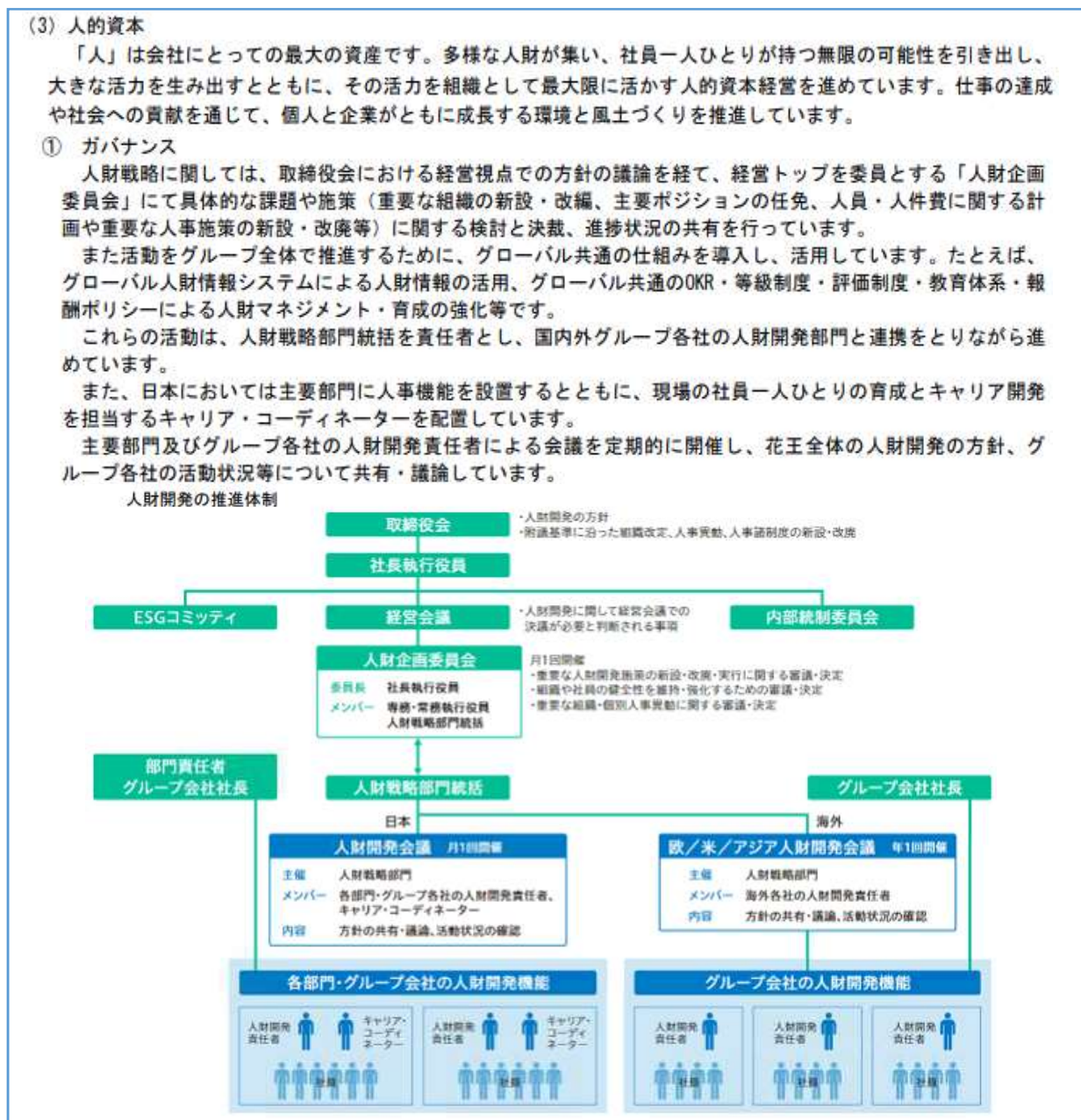
人的資本に関する早期適用開示事例

有価証券報告書における人的資本の開示は、基本的には当連結会計年度末における連結会社ベースの指標及び目標を開示することが想定されています。しかし、連結グループにおける記載が困難である場合（例えば、人材育成等について、連結グループの主要な事業を営む会社においては具体的な取り組みが行われているが、必ずしも連結グループに属する全ての会社では行われていない等）には、その旨を記載した上で、連結グループにおける主要な事業を営む会社単体（主要な事業を営む会社が複数ある場合にはそれぞれ）またはこれらを含む一定のグループ単位での指標及び目標の開示とすることも考えられます。今回新設された事項については、詳細な記載事項は定められておらず、各企業の現在の取り組み状況に応じて柔軟に記載できるような枠組みとなっています。このため、人材育成方針や社内環境整備方針に関する指標及び目標についても、各企業の現在の取り組み状況に応じて記載することが考えられ、各企業が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て判断することが期待されます。

【出所】金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令（案）」に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方（2023年1月31日公表）

図2及び図3は人的資本に関する早期適用の開示事例です。図2は「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の4項目に分け、かつ組織体制図を用いて記載されており、読み手を意識した非常に解りやすい開示です。

図2. 4つの構成要素での開示例



② 戦略

「平等から公平へ」、「相対から絶対へ」、「画一・形式から多様・自律へ」という3つの基本方針を掲げ、人材開発活動を進めています。

人材戦略は中期経営計画「K25」の基本構想に基づき、「社員活力の最大化」と「多様な人材の最大活用による組織力の最大化」を二つの柱と定めました。これらを実現する為に、特に以下の3点を重点施策として取り組んでいます。

- ・ 挑戦を推奨する組織風土の醸成
- ・ 専門性の高い多様な人材の能力発揮
- ・ 効率的で柔軟な働き方の実現

それぞれの施策は都度効果を確認していますが、定期的に社員エンゲージメントサーベイを実施することでも社員意識の確認を行っています。2022年は、国内花王グループにおいて社員エンゲージメントサーベイを実施しました。社員活力最大化に向けて内容を大きく見直すとともに、日本の労働安全衛生法に基づき実施しているストレスチェック制度も含んだ形で実施しました。調査結果については外部専門家による検証を共有する部門報告会を実施するとともに、職場ごとに強みや課題を共有し、より良い職場の実現に向けた改善活動につなげる取り組みを行いました。また、国内の社員代表と経営陣による意見交換の場である花王フォーラムや、社員懇談会を実施し、エンゲージメントの強化に努めました。これらの議論や対話の内容は社内のサイトや事業場の厚生委員会を通じて社員に広く周知・共有を行っています。

【以下中略】

③ リスク管理

会社の事業活動において、多様な人材が集い、一人ひとりが持てる能力と個性を最大限発揮できることが重要です。人材の流動性が高まる中、採用競争力が低下して計画通りの人材獲得が進まなくなること、社員の離職により組織の総合力が低下することが最大のリスクと考えています。社員に成長の機会を提供し、活躍しやすい環境を整えることで、リスク低減に努めています。

④ 指標と目標

人財戦略実現に向けた要素		KPI	2022	目標値 2025年	
エンゲージメント向上		-社員エンゲージメントサーベイへの回答率 -社員エンゲージメントサーベイにおける“社員の活力度” (モチベーション関連設問の肯定回答率)	97% ^{※1} 68% ^{※1}	95% 80%	
重点取組み項目	挑戦を推奨する組織風土の醸成	-社員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率 カテゴリ：「挑戦を推奨する風土」 -01Kao提案実現率	79% ^{※1} 25%	75% 50%	
	専門性の高い多様な人材の能力発揮	-キャリア自律と自ら学ぶ能力開発 -挑戦と成長を前提とした適正配置 -多様な活躍の場の創出	-研修時間 -部門を超えたローテーション件数 -入社後3年間の定着率 -外部団体・企業への人材輩出数	12.9h ^{※2} 438件 68% 70人	20h 500件 80% 200人
	効率的で柔軟な働き方の実現	-戦略的タレントマネジメント	-サクセッションプランカバー率（必要ポジションに対し、何人のサクセッサーがノミネートされているか） -サクセッションプラン実現率（役職任用者の、サクセッサーからの任命率）	3.3倍 ^{※3} 17% ^{※3}	7倍 80%
		-フレキシブルワーク実現 -先端技術活用による業務の効率化	-社員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率 カテゴリ：「効率的で柔軟な働き方」 -一人当たり年間総労働時間	74% ^{※1} 1803h	70% 1810h
基盤的アクション	OKR活用	-OKR導入率	62% 90% ^{※2}	75% 95% ^{※2}	
	DE&I推進	-社員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率 カテゴリ：「Inclusiveな組織風土意識」 -女性管理職比率	69% ^{※1} 31% (女性社員比率 53%)	68% 女性社員 比率に対し 70%	
	健康開発推進	-社員エンゲージメント調査における“GENKI率” -平均長期休業日数の減少 -長期休業者率	77% ^{※4} 182日 ^{※4} 2.74% ^{※4}	80% 126日 ^{※2} 1.5% ^{※2}	

- ※ 特に記載がない限り、当社グループで集計
- ※ 従業員は正規雇用の従業員及びフルタイムの無期化した非正規雇用の従業員を含む
- ※1 日本の連結対象会社のうち、花王ロジスティクス㈱、伊野紙㈱含まず
- ※2 日本の連結対象会社のみ
- ※3 花王㈱のみ
- ※4 日本の連結対象会社のうち、伊野紙㈱含まず

【出所】「第117期 花王株式会社有価証券報告書」より抜粋。赤字はMUTB。

人的資本に関する早期適用事例では、多様性に関する指標に比べ、「戦略」（人材育成方針、社内環境整備の方針）を記載している企業は多くありません。数値で示す指標ではなく文章表現となることから、戦略について数頁にわたり記載がある企業から、比較的簡潔な記載の企業まで、早期に適用した企業のなかでも一定の幅があります。図2及び図3の記載事例では、戦略の記載欄に、人材開発の位置づけや具体的活動内容等が詳細に記載されています。

戦略の記載欄には、全体像を把握できるよう、人事戦略だけを記載するのではなく、人事戦略の位置づけや他との繋がりを示すことで伝わりやすくなると思います。例えば、「人事戦略が、経営戦略とどのように関連付けられているのか」、「人事戦略の具体的な施策」、「人事戦略や取り組みによって、示された指標がどう変

化すると想定しているのか」などについての記載があれば、戦略をより良く理解することができると考えます。早期適用している事例では、「指標及び目標」にエンゲージメント関連の指標を記載する企業が多数あります。しかし、記載されている指標と人事戦略との関連性の説明が十分でないケースもあり、「指標が選ばれた理由」や「指標の数値が改善すると、企業の業績が上がると考えられる理由」についての理解が難しくなります。そのため、戦略の記載欄に、戦略のみを書くという考え方を見直すことが有用と考えます。戦略を少し広い視点から見直し、将来を見据えた内容を充実させることで具体性が高まると思料します。

図3. 人的資本の「戦略」と「指標及び目標」の開示事例



【出所】「第99期 サッポロホールディングス株式会社有価証券報告書」より抜粋。

まとめ

政府の「新しい資本主義」実現に向けた議論では、人への投資の重要性が強調されています。人件費を単にコストとして捉えるのではなく、人材を資産として捉えた上で、人的投資が持続的な価値創造の基盤となるという認識を企業と投資家を持つことを目指すとしています。また、未来を担う次世代人材の維持の観点からは、男女間賃金格差の是正等に関する取り組みを含む非財務情報の充実が進められています。人的資本や多様性は、長期的な企業価値に関する情報として機関投資家にも注目されています。情報開示による比較可能性の向上、統合報告書等と連動した開示及び読み手を意識した合目的な開示の実施が重要なポイントになると考えます。

以上

- ✓ 本資料は信頼できるとさ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））