

# 企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正、 記述情報の開示の好事例集2022 (サステナビリティ情報等に関する開示)の紹介

金融庁 企画市場局 企業開示課 開示企画調整官	上利 悟史
金融庁 企画市場局 企業開示課 専門官	河西 和佳子
金融庁 企画市場局 企業開示課 課長補佐	鹿子木 慎亮
金融庁 企画市場局 企業開示課 専門官	清野 恭平

## 一 はじめに

令和5(2023)年1月31日、「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の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」(令和5年内閣府令第11号。以下「開示府令」という)が公布され、同日から施行された。これは、令和4(2022)年6月13日に公表された金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」報告(以下「DWG報告」という)における提言を踏まえ、企業のサステナビリティに関する取組みやコーポレートガバナンスに関する開示の拡充を図るものである。

また、これと併せて、「企業内容等の開示に関する留意事項について(企業内容等開示ガイドライン)」(以下「開示ガイドライン」という)を改正し、サステナビリティ情報の開示等における留意事項を示したほか、プリンシプルベースのガイダンスである「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」(以下「開示原則(別添)」という)において、サステナビリティ情報の開示における考え方お

よび望ましい開示に向けた取組みを取りまとめた。

本稿では、これらの改正について、パブリックコメントに対する金融庁の考え方なども踏まえて解説する。なお、本稿において、意見にわたる部分については、筆者らの個人的見解であることをあらかじめ申し添えておく。

## 二 改正の概要

### 1 本改正の全体像

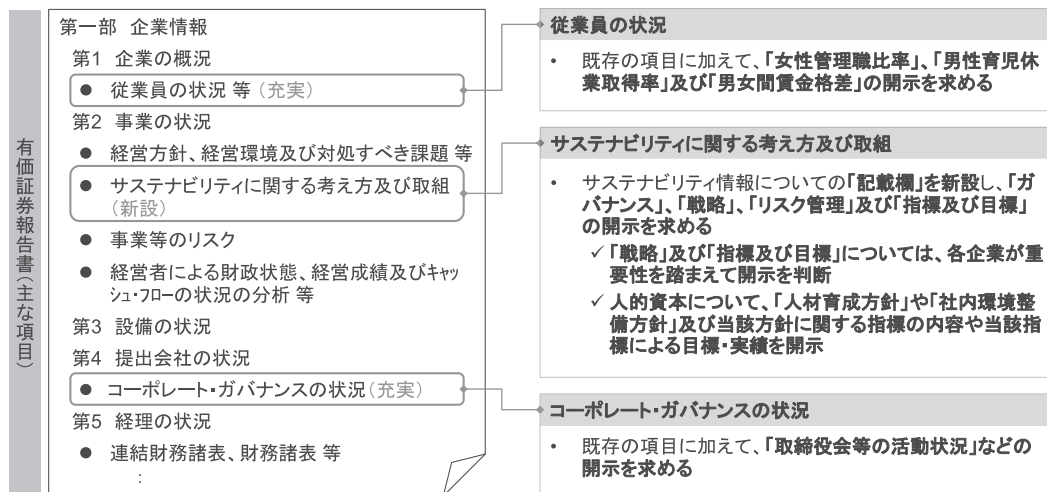
本改正の概要は図表1のとおりである。

本改正では、サステナビリティに関する開示について、有価証券報告書において、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄を新設したほか、「従業員の状況」の記載欄において、女性管理職比率等の多様性の指標に関する開示を求めることとしている。

また、コーポレートガバナンスに関する開示について、①取締役会等の活動状況、②監査の実効性確保のための取組み、③政策保有株式の発行会社と業務提携等を行っている場合の説明を開示項目として追加している。

## 【図表1】金融審議会ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を踏まえた内閣府令改正の概要

- ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設するほか、人的資本・多様性やコーポレートガバナンスに関する開示の拡充を行う。2023年3月期から適用(2023年1月31日公布・施行)



## 2 サステナビリティに関する開示

### (1) サステナビリティ情報の「記載欄」の新設

#### ① 背景

わが国では、2020年10月、政府として2050年のカーボンニュートラルを目指すことが宣言され、サステナビリティ<sup>①</sup>に関する取組みが企業経営の中心的な課題となるとともに、それらの取組みに対する投資家の関心が高まっている。また、国際的にも、サステナビリティ開示の基準策定やその活用の動きが急速に進んでいる。

このような状況の中、わが国の企業情報の開示の主要項目としてサステナビリティ開示を位置づけ、その内容について継続的な充実を図ることが求められること等を踏まえ、DWG報告では、有価証券報告書において、サステナビリ

ティ情報を一体的に提供する枠組みとして、独立した「記載欄」を創設することが提言された。

#### ② 改正内容

本改正では、有価証券報告書の「第一部 企業情報」の「第2 事業の状況」の中に、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄(以下「サステナビリティ記載欄」という)を新設した。本記載欄では、企業の中長期的な持続可能性に関する事項について、経営方針・経営戦略等との整合性を意識して説明することとなる。

そして、サステナビリティ記載欄においては、各企業におけるサステナビリティに関する考え方および取組みの状況について、国際的なフレームワークと整合的な「ガバナンス」、「戦略」、

① サステナビリティの概念は、さまざまな主体において説明が行われており、たとえば、わが国の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、「ESG要素を含む中長期的な持続可能性」とされている。サステナビリティ情報には、国際的な議論を踏まえると、たとえば、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などに関する事項が含まれ得ると考えられる(開示原則(別添)(注1))。

「リスク管理」、「指標及び目標」の四つの構成要素に基づく開示を求めていることとしている<sup>②</sup>。具体的には、

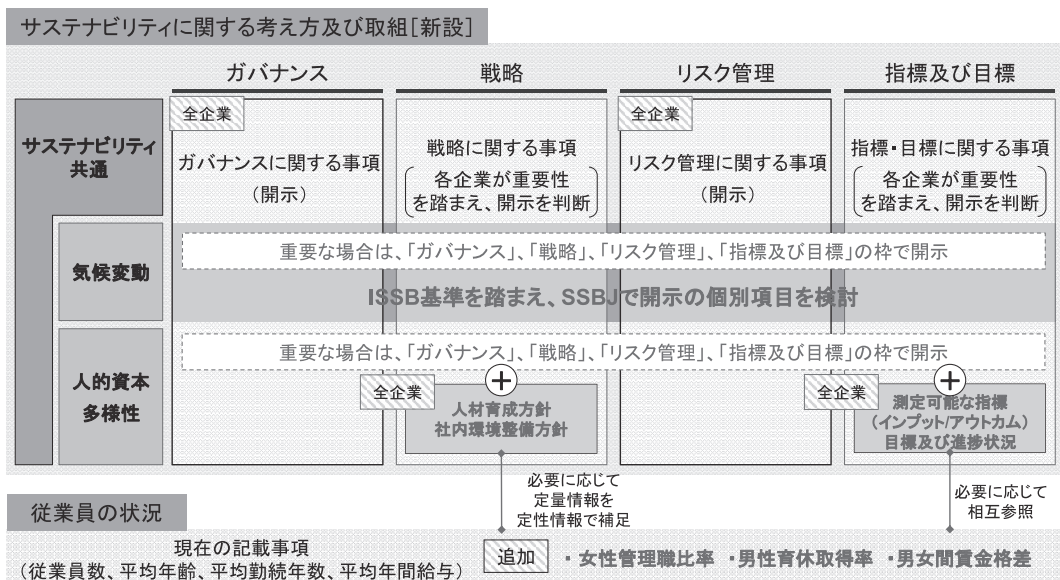
- ・企業において、自社の業態や経営環境、企業価値への影響等を踏まえ、サステナビリティ情報を認識し、その重要性を判断する枠組みが必要となる観点から、「ガバナンス」と「リスク管理」はすべての企業が開示する
- ・「戦略」および「指標及び目標」については、開示が望ましいものの、各企業が「ガバナンス」と「リスク管理」の枠組みを通じて重要性<sup>③</sup>を判断して開示する

ことが求められる。

たとえば、気候変動対応について、企業において、「ガバナンス」と「リスク管理」の枠組みを通じて、投資家の投資判断の観点から重要性を判断し、開示の要否を決定することとなる。その他のサステナビリティ項目の場合も、同様である。ただし、重要性の判断にかかわらず、人的資本に関し、人材の多様性の確保を含む人材育成方針や社内環境整備方針については「戦略」において、当該方針に関する指標の内容ならびに当該指標を用いた目標および実績については「指標及び目標」において、記載が求められる(サステナビリティ開示の概観は図表2を参

【図表2】サステナビリティ開示の概観

□ 有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」と「従業員の状況」に以下の事項を記載



② 四つの構成要素の定義については、ISSBの公開草案を参考に規定している(金融庁「『企業内容等の開示に関する内閣府令(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)(以下「パブリックコメントに対する金融庁の考え方」という)No.127~No.134参照)。

③ 重要性の判断に当たっては、「記述情報の開示に関する原則」(2019年3月公表)2-2において、「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」としており、その重要性は「その事柄が企業価値や業績等に与える影響度を考慮して判断することが望ましい」としていることを参考にすることが考えられる(パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.88~No.96参照)。

照)。

### ③開示に当たっての留意点

サステナビリティ記載欄について、今回の改正では、細かな記載事項は規定せず<sup>④</sup>、各企業の現在の取組状況に応じて柔軟に記載できるような枠組みとしている。そのため、まずは2023年3月期の有価証券報告書から開示をスタートし、各企業の取組状況に応じて、その後、投資家との対話を踏まえ、自社のサステナビリティに関する取組の進展とともに、有価証券報告書の開示を充実させていくことが考えられる。他方で、現在、統合報告書等の任意開示書類や、サステナビリティ開示の義務化前の有価証券報告書において、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言を踏まえた気候関連情報等を開示している企業がみられており(後記三参照)、このような創意工夫を行っている企業におかれては、今回新設されたサステナビリティ記載欄において、積極的に開示を進めていくことが期待される。

なお、国際サステナビリティ基準審議会(以下「ISSB」という)から本年前半中にサステナビリティ情報に関する開示基準を策定することが公表されているほか、本年2月には日本のサステナビリティ基準委員会(以下「SSBJ」という)から、わが国におけるサステナビリティ情報の開示基準の開発計画が公表されている。これら

を踏まえ、企業におかれては、今回の改正を一つの契機として、中長期的な企業価値の向上に向けて、自社におけるサステナビリティに関する取組みと共に、サステナビリティ開示について着実に検討を進めることが重要である。

記載方法については、現時点では、たとえば、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の四つの構成要素それぞれの項目立てをせずに、一体として記載することも考えられる。ただし、このような場合も、投資家が理解しやすいよう、四つの構成要素のどれについての記載なのかがわかるようにすることも有用である<sup>⑤</sup>。

有価証券報告書における「サステナビリティに関する考え方及び取組」では、直近の連結会計年度に係る情報を記載することを求めている。もっとも、その記載に当たって、情報の集約・開示が間に合わない箇所がある場合等には、投資家に誤解を生じさせないようその旨を注記した上で、概算値や前年度の情報を記載することも考えられる。また、概算値を記載した場合であって、後日、実際の集計結果が概算値から大きく異なる等、投資家の投資判断に重要な影響を及ぼす場合には、有価証券報告書の訂正を行うことが考えられる<sup>⑥</sup>。

### ④望ましい開示に向けた取組み

サステナビリティ情報の開示に当たっては、

- 
- ④ たとえば、TCFD提言では「戦略」において開示が推奨されているシナリオ分析や、「指標及び目標」において開示が推奨されているScope 1、Scope 2等については、開示府令において、開示を求める事項として規定されていない。
  - ⑤ なお、今後、国際的に、開示のプラクティスが進展していく過程で、開示の仕方に変化が生じる可能性はある点に留意する必要がある(パブリックコメントに対する金融庁の考え方No83~No87参照)。
  - ⑥ なお、2022年3月にISSBから公表されたサステナビリティ開示基準の公開草案では、サステナビリティ情報について、財務情報との結合性や、財務諸表と同じ報告期間を対象とすることが求められており、今後のISSB基準の最終化や、SSBJにおいて策定されるISSB基準と統合的な国内基準の内容も踏まえ、適切な情報開示に向けて検討していくことが重要である(パブリックコメントに対する金融庁の考え方No238~No241参照)。



開示原則(別添)<sup>7</sup>において、以下のような開示が期待されるとしている。

- (i) 「戦略」と「指標及び目標」について、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
- (ii) 国内における具体的開示内容(開示基準)の設定が行われていないサステナビリティ情報の記載に当たって、たとえば、国際的に確立された開示の枠組みである気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)またはそれと同等の枠組みに基づく開示をした場合には、適用した開示の枠組みの名称を記載すること<sup>8</sup>
- (iii) 気候変動対応が重要であると判断する場合、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の枠で開示することとすべきであり、温室効果ガス(GHG)排出量に関しては、各企業の業態や経営環境等を踏まえた重要性の判断を前提としつつ、特に、Scope 1・Scope 2の排出量については、積極的な開示を行うこと<sup>9</sup>

## (2)サステナビリティ開示に当たっての留意点

### ①将来情報の記載と虚偽記載の責任

#### (i)背景

サステナビリティ情報は、企業の中長期的な持続可能性に関する事項であり、将来情報を含むこととなる。有価証券報告書は、近年、経営方針や事業等のリスク等の記述情報の充実が図られており、この中で、将来情報の記載もみられてきている。これを踏まえ、2019年の内閣府令改正の際には、将来情報の記載と虚偽記載の関係について、「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ることを明らかにした<sup>10</sup>。

また、サステナビリティ開示について、投資家の投資判断にとって有用な情報を提供する観点では、虚偽記載の責任が問われることを懸念して、企業の開示姿勢が萎縮することは好ましくない。これを踏まえDWG報告では、前述の内閣府令改正時に示された考え方について、実務への浸透を図るとともに、開示ガイドライン等において、さらなる明確化を図ることを検討すべきであると提言された。

<sup>7</sup> サステナビリティ情報については、現在、国内外において、開示の基準策定やその活用の動きが急速に進んでいる状況であることから、サステナビリティ情報の開示における「重要性(マテリアリティ)」の考え方を含めて、今後、国内外の動向も踏まえつつ、開示原則の改訂を行うことが考えられる(開示原則(別添)1頁参照)。

<sup>8</sup> 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」において、保証を受けている旨を記載する際には、投資家の投資判断を誤らせないよう、たとえば、保証業務の提供者の名称、準拠した基準や枠組み、保証水準、保証業務の結果、保証業務の提供者の独立性等について明記することが重要と考えられる(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(令和4年12月27日)16頁参照)。

<sup>9</sup> Scope 1：事業者自らによるGHGの直接排出、Scope 2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope 3：Scope 1・Scope 2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)。

<sup>10</sup> 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(2019年1月)№16参照。

## (ii)改正内容

本改正では、有価証券報告書における「企業情報」の「第2 事業の状況」の「1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」から「4 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析」までに記載された将来情報について、

- ・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、一般的に合理的と考えられる範囲で具体的な説明が記載されている場合には、ただちに虚偽記載等の責任を負うものではないこと
- ・「一般的に合理的と考えられる範囲で具体的な説明が記載されている場合」について、たとえば、社内で合理的な根拠に基づく適切な検討を経ている場合には、その検討内容(たとえば、前提とされた事実、仮定および推論過程等)の概要を記載することが考えられること

を開示ガイドライン5-16-2において明確化した<sup>11)</sup>。

「一般的に合理的と考えられる範囲」の「具体的な説明」としては、たとえば、社内(取締役会等の社内の会議体等)で合理的な根拠に基づく適切な検討を行った場合には、その旨と、有価証券報告書に記載した将来情報に関する検討過程として、前提とされた事実、仮定(たとえば、〇頃までに〇〇のような事象が起こる等)およびこれらを基に将来情報を導いた論理的な過程(推論過程)の概要について、わかりやすく記載

することを想定している<sup>12)</sup>。

## ②他の公表書類の参照

## (i)背景

わが国では、グローバルに事業を展開している日本企業を中心に、統合報告書やサステナビリティ報告書などの任意開示書類等におけるサステナビリティ開示が進展しており、各企業の努力により充実した開示がみられるなど、企業の自主的なサステナビリティ開示の取組みが進んでいる。

また、後記3(1)に記載の取締役会、指名委員会・報酬委員会の活動状況の開示については、コーポレート・ガバナンス報告書や任意開示書類において、一定の進展がみられる。

このような有価証券報告書以外の公表書類における開示の進展を生かすとの観点から、DWG報告では、これらの開示に際して、詳細情報については、任意開示書類等を参照することが考えられること、その際の虚偽記載の責任の考え方については整理が必要であることが提言された。

## (ii)改正内容

本改正では、サステナビリティ情報や取締役会等の活動状況の記載に当たっては、

- ・有価証券報告書において、記載すべき事項を記載した上で、その記載事項を補完する詳細な情報について、他の公表書類を参照できること
- ・参照先の書類に明らかに重要な虚偽または誤解を生ずるような表示があることを知り

<sup>11)</sup> 経営者が、有価証券届出書に記載すべき重要な事項であるにもかかわらず、投資者の投資判断に影響を与える重要な将来情報を、届出書提出日現在において認識しながら取捨して記載しなかった場合や、重要であることを合理的な根拠なく認識せず記載しなかった場合には、虚偽記載等の責任を負う可能性があることについても、併せて明確化した。

なお、開示ガイドライン5-16-2では有価証券届出書に将来情報を記載する場合の取扱いを定めており、この取扱いが開示ガイドライン24-10により有価証券報告書に準用されている(2(2)②の他の公表書類を参照する場合の取扱い(開示ガイドライン5-16-4)についても、同様である)。

<sup>12)</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.214~No.217参照。

ながら参照する等、当該書類を参照する旨を記載したこと自体が有価証券報告書の重要な虚偽記載等になり得る場合を除けば、単に参照先の書類の虚偽表示等をもってただちに虚偽記載等の責任を問われるものではないこと

を開示ガイドライン5-16-4において明確化した。この場合、参照先の書類内の情報は、基本的には有価証券報告書の一部を構成しないとしている<sup>16</sup>。

なお、他の公表書類を参照するに当たっては、投資家が参照先の情報を容易に確認できるように、参照先の書類の名称、参照先のページなどを明記することにより特定することが望ましいと考えられる<sup>14</sup><sup>15</sup>。

### (iii) 過去または将来公表予定の書類の参照

有価証券報告書の記載内容を補完する詳細な情報については、その旨を注記した上で、前年度の情報が記載された書類や将来公表予定の任意開示書類を参照することも考えられる。もっとも、将来公表予定の書類を参照する際は、投資家に理解しやすいよう公表予定時期や公表方法、記載予定の内容等も併せて記載することが望ましいと考えられる<sup>16</sup>。

### (iv) ウェブサイトの参照

参照先の書類としては、企業が任意に公表す

る統合報告書、他の法令又は上場規則等に基づき公表する書類のほか、ウェブサイトを利用することも考えられる<sup>17</sup>。もっとも、ウェブサイトを参照先とする場合には、

- ・更新される可能性がある場合はその旨および予定時期を有価証券報告書に記載した上で、更新した場合には、更新箇所および更新日をウェブサイトにおいて明記する
- ・有価証券報告書の公衆縦覧期間中は、継続して閲覧可能とする

など、投資家に誤解を生じさせないような措置を講じることが考えられる<sup>18</sup>。

また、ウェブサイトのURLに修正があった場合、当該情報は、有価証券報告書における記載内容を補完する情報であることから、たとえば、参照先のURLが次年度の有価証券報告書が提出されるまでの間に変更された場合には、訂正報告書を提出することが望ましいと考えられる<sup>19</sup>。

## (3) 多様性を含む人的資本に関する開示

### ① 背景

わが国における人的資本、多様性に関する開示については、これまで、

- ・2021年6月のコーポレートガバナンス・コードの再改訂による、経営戦略に関連する人的資本への投資や、多様性の確保に向

<sup>13</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.281～No.283参照。なお、参照先の書類の名称やページなどを明記することで、参照先の特定ができることをもってしても、基本的には有価証券報告書の一部を構成することにはならない。

<sup>14</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.281～No.283参照。

<sup>15</sup> 有価証券報告書の記載内容を補完する詳細情報について他の書類を参照するに当たっては、その概要については有価証券報告書に記載することも投資者にとって有用と考えられる(パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.254～No.256参照)。

<sup>16</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.238～No.241参照。

<sup>17</sup> 有価証券届出書の公衆縦覧期間中は、参照先の書類も投資家が無償でかつ容易に閲覧できることが望ましい(パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.278参照)。

<sup>18</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.257～No.261参照。

<sup>19</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.263～No.266参照。

けた方針とその実施状況の開示の導入<sup>②①</sup>のほか、

- ・金融分野以外の取組みとして、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という)による、女性の管理職比率や男女別の育児休業取得率、男女間賃金差異等の女性の活躍に関する情報公表の義務づけ<sup>②②</sup>や、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(以下「育児・介護休業法」という)の改正による男性の育児休業等の取得状況の公表の義務づけ<sup>②③</sup>

が行われてきた。

また、人的資本に関する情報は、多くの国際的なサステナビリティ開示のフレームワーク<sup>②④</sup>で開示項目となっており、ISSBにおける気候関連に続く基準開発のテーマの候補にも挙げられている<sup>②⑤</sup>。

これらを踏まえ、DWG報告では、わが国においても、投資家の投資判断に必要な情報を提供する観点から、人的資本や多様性に関する情報について、

- (i) 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」について、有価証券報告書のサステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」の枠の開示項目とする

(ii) それぞれの企業の事情に応じ、前記の「方針」と整合的で測定可能な指標(インプット、アウトカム等)の設定、その目標および進捗状況について、同「記載欄」の「指標及び目標」の枠の開示項目とする

(iii) 女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差について、中長期的な企業価値判断に必要な項目として、有価証券報告書の「従業員の状況」の中の開示項目とすることが提言された。

## ②改正内容

(i) サステナビリティ記載欄における開示

本改正では、前述のとおり、人的資本(人材の多様性を含む)に関し、

- ・人材の多様性の確保を含む人材育成方針や社内環境整備方針をサステナビリティ記載欄の「戦略」において記載
- ・当該方針に関する指標の内容ならびに当該指標を用いた目標および実績については、サステナビリティ記載欄の「指標及び目標」において記載

することを求めることとした。

なお、サステナビリティ記載欄における「戦略」と「指標及び目標」については、各企業が重要性を判断して開示することとされているが(前記(1)②)、企業活動における人的資本の重要性に鑑み、前記の人材育成方針および社内環

②① 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」補充原則2-4①、3-1③参照。

②② 一定以上の労働者を常時雇用する事業主に対するものであり、情報の公表項目の選択肢として、女性の管理職比率や男女別の育児休業取得率が位置づけられている。

②③ 2023年4月より、労働者を1,000人超常時雇用する事業主に対して、育児休業等の取得割合または育児休業等と育児目的休暇の取得割合のいずれかの公表が義務づけられる。

②④ 国際統合報告評議会(IIRC)では、人的資本を、ビジネスモデルへのインプットとなる資本の一つとしてとらえている。サステナビリティ会計基準審議会(SASB)では、人的資本に関する開示要求事項として、労働慣行、従業員の安全衛生、従業員エンゲージメント、ダイバーシティ&インクルージョンを挙げている。

②⑤ ISSBは、気候関連に続く基準開発のテーマについて意見を求めるため、2023年前半に市中協議を実施する予定。



境整備方針と、当該方針に関する指標の内容ならびに当該指標を用いた目標および実績については、すべての企業に開示を求めることとしている<sup>25</sup>。

#### (ii)「従業員の状況」における開示

本改正では、提出会社やその連結子会社が女性活躍推進法及び育児・介護休業法(以下「女性活躍推進法等」という)に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業取得率および男女間賃金差異(以下「女性管理職比率等」をいう)を公表する場合には、公表するこれらの指標について、有価証券報告書の「従業員の状況」において記載を求めることとした。女性管理職比率等については、女性活躍推進法等に基づき公表しなければならないものを有価証券報告書においても開示対象とするものであり、女性活躍推進法等に基づく公表義務(努力義務は含まない)のない企業については、その記載を省略できるとされている<sup>26</sup>。たとえば、男女間賃金差異について、提出会社は常時雇用する労働者の数が100人以下であるために女性活躍推進法上の公表義務<sup>27</sup>がないが、その連結子会社には常時雇用する労働者の数が100人超の会社(女性活躍推進法上の公表義務がある)と100人以下の会社が存在している場合には、提出会社の有価証券報告書では女性活躍推進法上の公表義務がある100人超の連結子会社の数値を記載することとなり、提出会社やそれ以外の連結子会社の数値の記載までは求められていない。

有価証券報告書提出会社は、女性活躍推進法等により女性管理職比率等の公表を行わなければならない連結子会社すべてに関する女性管理職比率等の開示が求められるが、有価証券報告書の「従業員の状況」の欄には、企業の判断により、主要な連結子会社のみに係る女性管理職比率等を記載し、それ以外の連結子会社に係る女性管理職比率等は「その他の参考情報」に記載することも可能である。

なお、女性管理職比率等に関する計算方法や定義については、企業負担や情報利用者への統一的な情報提供の観点から、女性活躍推進法等の定めに従うこととされている<sup>28</sup>。

#### ③開示に当たっての留意点

女性管理職比率等の定量的な指標の開示に当たっては、投資家が適切に指標を理解することが重要であるため、各企業においては、投資者の理解が容易となるように、任意の追加的な情報を記載することが可能である(開示ガイドライン5-16-3)。

また、有価証券報告書において男性育児休業取得率または男女別賃金差異を記載するに当たり、女性活躍推進法等に基づき公表が求められる内容を踏まえ、以下の記載が求められることを同開示ガイドラインにおいて明確化した。

- ・男性の育児休業等の取得率について、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(平成3年労働省令第25号)71条の4各号に掲げ

<sup>25</sup> 前記のとおり人的資本に関する開示は全企業に対して求められるが、有価証券報告書は、投資情報として必ずしも重要でない事項について、漏れなく開示が要求されるものではないとされており(開示ガイドライン1-7(2))、たとえば、自社の人材育成方針に関して複数存在する指標等のうち必ずしも投資判断上重要でない指標等を、漏れなく開示することまでは求められていないと考えられる。

<sup>26</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.36~No.38等参照。

<sup>27</sup> 「女性活躍推進法上の公表義務」には、努力義務は含まないが、常時雇用する労働者の数が301人以上である場合のほか、101人以上300人以下であり公表項目として女性管理職比率等を選択した場合の公表義務も含んでいる。

<sup>28</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.39等参照。

【図表3】多様性に関する指標の記載イメージ

## 有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

指標を公表した連結子会社(※1)	提出会社及び連結子会社	管理職に占める女性労働者の割合	男性の育児休業等取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な記載欄(※3)
				全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
従業員 の 状 況	提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	……………
	連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	……………
	⋮						
任意	連結グループ	管理職に占める女性労働者の割合	男性の育児休業等取得率(※2)	全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	任意の追加的な記載欄(※3)
		xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	(※4)……………

(※1)「従業員の状況」に記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能  
(※2)女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと(正規、パート等)の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載する。  
また、育児・介護休業法に基づく指標を公表する場合は、育児休業等、又は育児休業等+育児目的休暇の、どちらの取得割合であるかを記載  
(※3)数値の背景、各社の取組み、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能  
(※4)連結グループで記載する際に、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義が異なる場合には、その指標の定義を記載する

るいずれかの割合(育児休業等の取得割合または育児休業等と育児目的休暇の取得割合)を記載する場合には、そのいずれの方法により算出したものかを明示すること

- ・男女間賃金差異の算出に当たり、労働者の人員数について、労働時間を基に換算し算出している場合には、その旨注記すること

## ④望ましい開示に向けた取組み

女性管理職比率等については、女性活躍推進法等では個社の数値が求められていることから、個社としてのデータも有用であるとの意見もあり、また、連結ベースでの開示を求めることに

ついては、海外子会社を有する場合における企業負担や情報の有用性の観点も考慮する必要がある。これらを踏まえ、本改正では、女性管理職比率等について、連結ベースでの開示は求めていない。もっとも、DWG報告で提言されたとおり、投資家の投資判断にとって有用である連結ベースでの開示に努めるべきであると考えられ、開示原則(別添)において、連結グループにおける会社ごとの指標の記載に加えて、連結ベースの開示<sup>28)</sup>に努めるべきである旨を明記している<sup>29)</sup>。

<sup>28)</sup> 連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則2条5号に規定されている「連結会社」ベースで開示するほか、企業において、投資家に有用な情報を提供する観点から提出会社グループのうち、より適切な範囲を開示対象とすることも考えられる。なお、企業において独自の範囲を開示対象とする場合には、当該グループの範囲を明記することが重要である(パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.43～50参照)。

<sup>29)</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.13～No.17参照。

### 3 コーポレートガバナンスに関する開示

#### (1) 取締役会、指名委員会・報酬委員会等の活動状況

##### ① 背景

指名委員会・報酬委員会を設置する企業は年々増加しているほか、2021年6月のコーポレートガバナンス・コード再改訂<sup>㉑</sup>もあり、取締役会、指名委員会・報酬委員会等(以下「取締役会等」という)の機能発揮の状況に対する投資家の関心も高まっている。その取締役会等の活動状況の開示について、諸外国では、法定書類で詳細に開示されており、わが国におけるコーポレート・ガバナンス報告書や任意開示書類においても一定の進展がみられる。

このような状況を踏まえ、DWG報告では、取締役会等の活動状況の「記載欄」を有価証券報告書に設け、「開催頻度」、「主な検討事項」、「個々の構成員の出席状況」を記載項目とすべきであると提言された。

##### ② 改正内容

本改正では、有価証券報告書の「コーポレート・ガバナンスの概要」において、

- (i) 取締役会
- (ii) 指名委員会等設置会社における指名委員会および報酬委員会
- (iii) 企業統治に関して提出会社が任意に設置する委員会その他これに類するものの活動状況(開催頻度、具体的な検討内容、個々

の取締役または委員の出席状況等)の記載を求めることとした。

ただし、企業統治に関して提出会社が任意に設置する委員会その他これに類するもの((iii))のうち、指名委員会等設置会社における指名委員会又は報酬委員会((ii))に相当するもの以外<sup>㉒</sup>については、その記載を省略することができる。

#### (2) 監査の信頼性確保に関する開示

##### ① 背景

内部監査部門による報告の仕組みについて、内部監査部門がCEO等のみの指揮命令下となっており、経営陣幹部による不正事案等が発生した際に独立した機能が十分に発揮されていない事例があるといった指摘がある。こうした指摘を背景に、2021年6月のコーポレートガバナンス・コード再改訂において、上場企業は、デュアルレポーティングラインを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきとされている<sup>㉓</sup>。現状、任意で内部監査部門の連携体制を開示している企業もある一方、どのような連携体制を取っているか開示していない企業もある。

DWG報告では、内部監査体制の基本的な情報は投資家にとっても有用と考えられることから、有価証券報告書において、「デュアルレポーティングラインの有無を含む内部監査の実効性の説明」を開示項目とすべきであると提言された。

<sup>㉑</sup> 取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会、報酬委員会を設置し、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきであるとされた(東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」補充原則4-10①参照)。

<sup>㉒</sup> 「企業統治に関して提出会社が任意に設置する委員会その他これに類するもの」は、開示府令第二号様式記載上の注意(54) a で従前から開示が求められているものと同様、企業ごとにさまざまなものが考えられ、個別に判断する必要があるが、「指名委員会等設置会社における指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会」以外では、たとえば、経営会議やサステナビリティ委員会についても、企業によっては、これに含まれ得ると考えられる(パブリックコメントに対する金融庁の考え方№289～№295参照)。

<sup>㉓</sup> 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」補充原則4-13③参照。

## ②改正内容

本改正では、有価証券報告書の「監査の状況」において、内部監査の状況等の一環として、デュアルレポーティングライン(内部監査部門が代表取締役のみならず、取締役会ならびに監査役および監査役会に対しても直接報告を行う仕組み)の有無を含む内部監査の実効性を確保するための取組みの開示を求めることとした。

「内部監査の実効性を確保するための取組」としては、デュアルレポーティングラインの有無だけでなく、たとえば、内部監査部門の専門性や独立性を確保する仕組みなどについても記載するなど、企業における取組状況に応じた開示をすることが考えられる<sup>34)</sup>。

## (3)政策保有株式等に関する開示

### ①背景

政策保有株式(保有目的が純投資以外の上場株式)の開示については、投資家からみた好事例と実際の開示との乖離が大きいとの指摘がある<sup>35)</sup>。また、政策保有株式の存在自体が、わが国の企業統治上の問題であるとの指摘もあるところ、投資家と企業との間で、政策保有株式の保有の正当性について建設的に議論するための情報提供が望まれる。

そこで、DWG報告では、政策保有株式の発行会社と業務提携等を行っている場合の説明について、有価証券報告書の開示項目とすべきであると提言された。

## ②改正内容

本改正では、政策保有株式の保有目的を、提出会社と政策保有株式の発行者との間の営業上

の取引、業務上の提携等としている場合には、その概要について開示を求めることとした。

政策保有株式の保有目的に関する開示については、前述の本改正の背景を踏まえ、「営業上の取引」または「業務上の提携」といった定型的な記載をすることとどまるのではなく、前述の本改正により求められる記載事項も活用して、投資者と企業の対話に資する具体的な開示内容となるよう各企業において適切に検討されることが期待される<sup>36)</sup>。

## 4 適用時期

これらの開示府令の改正は、令和5年1月31日に公布・施行されている。また、開示ガイドラインの改正は、同日より適用されている。なお、改正後の開示府令の規定は、令和5年3月31日以後に終了する事業年度を最近事業年度とする有価証券届出書および当該事業年度に係る有価証券報告書から適用される。ただし、施行日以後に提出される有価証券届出書及び有価証券報告書については、早期適用が可能である。

## 三 記述情報の開示の好事例集2022

令和5年1月31日、投資家と企業との建設的な対話に資する充実した企業情報の開示を促すため、「記述情報の開示の好事例集2022」(サステナビリティ情報等に関する開示)(以下「好事例集」という)を公表した。同日付で公布・施行された開示府令により、令和5年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から、新たに「サステナビリティに関する企業

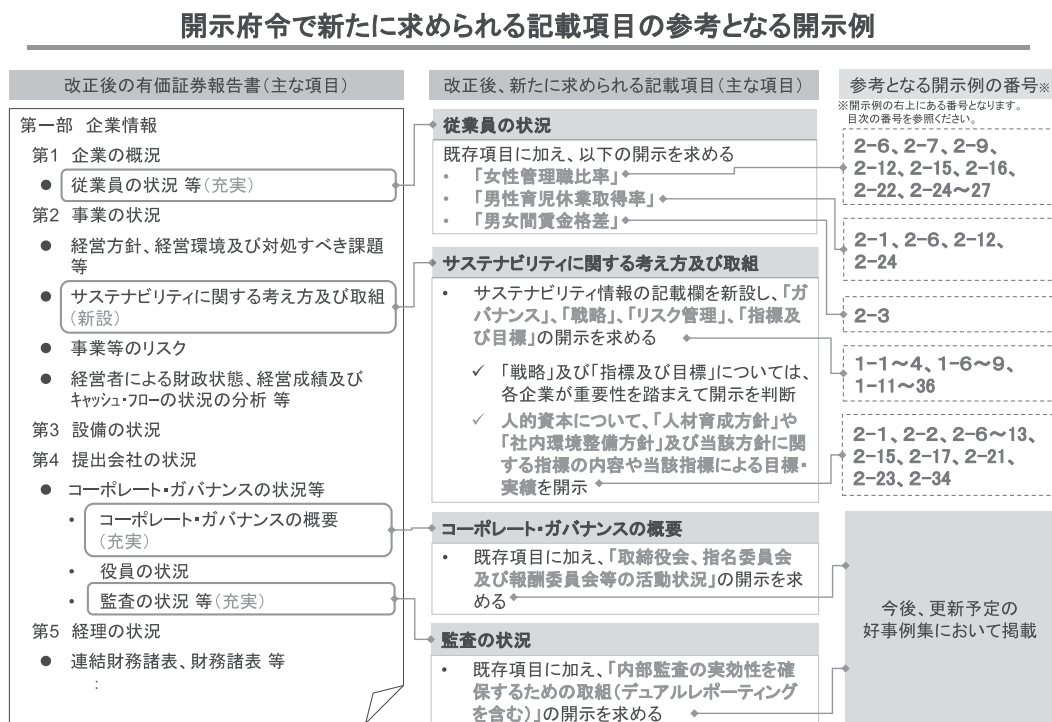
<sup>34)</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.317参照。

<sup>35)</sup> 開示の拡充が図られた経営方針や事業等のリスク、役員報酬等については、「記述情報の開示の好事例集」が公表されている一方で、政策保有株式については、好事例集の公表に代えて、「政策保有株式：投資家が期待する好開示のポイント(例)」が公表されている。

<sup>36)</sup> パブリックコメントに対する金融庁の考え方No.318～No.326参照。



【図表4】開示府令で新たに求められる記載項目の参考となる開示例



の取組みの開示(サステナビリティ全般に関する開示および人的資本、多様性に関する開示)等が求められることを踏まえ、好事例集においては、「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」の参考となる好事例を掲載している。

好事例集では、目次において、開示府令で新たに求められる開示項目等の分類に沿って好事例掲載企業を色分けし、また、反対に、開示府令で新たに求められる主な開示項目から当該開示項目の参考となる好事例の番号を明示する(図表4を参照)等、参考としたい好事例を探しやすいよう工夫している。

また、今回の好事例集より、開示の好事例として取り上げた企業の主な取組みを共有する観点から、開示の充実化に当たっての課題や、課題への対応策とその効果についても掲載している。掲載資料は、企業の開示担当者の実験談を基に作成しており、企業側の開示に至るまでの実際のプロセスを紹介することにより、

企業の更なる開示の充実化に向けた取組みの参考となることを期待している(図表5を参照)。

ここからは、令和5年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等において、新たに開示が求められる項目のうち、「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」の個別の開示項目や、好事例のポイント、開示の留意点を説明する。

**(1)サステナビリティ全般に関する開示(開示府令第二号様式 記載上の注意(30-2)サステナビリティに関する考え方及び取組a、b等)**

開示府令においては、サステナビリティ全般に関する開示として、新たにサステナビリティ記載欄が新設され、「ガバナンス」および「リスク管理」を必須記載事項、「戦略」および「指標及び目標」を重要性に応じて記載を求める事項としている。

サステナビリティ記載欄において開示する内

【図表5】 好事例として取り上げた企業の主な取組み

好事例として取り上げた企業の主な取組み（セイコーエプソン株式会社）

【開示の充実化に当たっての課題】

- 任意開示書類と比較すると、法定開示書類である有価証券報告書では、これまでミスリードを防ぐという観点からも保守的な開示を行ってきた経緯があり、気候変動関連のテーマを新たに取り上げることに對して、ハードルが高い印象があった。
- シナリオ分析において、気候変動によるリスク等の財務影響を、どのように定義して算出するかという点に課題があった。



【対応策とその効果】

- まずは任意報告書での開示を準備期間として進め、その後、有価証券報告書まで開示対象を広げた。段階的に開示を進めることで、定量情報の開示を含め、社内での反対意見は特段なかった。
- 財務影響の算出基準に明確なものがないため、まずは自社で算出した情報を外部に開示し、資本市場との対話を行う中で、そこでの指摘を踏まえ、開示内容の見直しを含め、継続的に改善を行っていくことを基本的な方針としている。
- TCFD賛同の前から広報IR部を中心にTCFDに関する情報を社内でも共有・啓蒙していたこと、また、長期ビジョンの中で環境への貢献を重要テーマとして位置付けていることが、見えない後押しになった。

【図表6】 TCFD提言の概要

TCFD提言（推奨される開示項目）

第2回ディスクロージャーワーキング・グループ（2021年度）  
事務局説明資料（2021年10月1日開催）

TCFD提言では、4つの柱（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）について、推奨される開示内容を提示

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
気候関連のリスクと機会に係る当該組織のガバナンスを開示する	気候関連のリスクと機会がもたらす当該組織の事業、戦略、財務計画への現在及び潜在的な影響を開示する	気候関連リスクについて、当該組織がどのように識別、評価、及び管理しているかについて開示する	気候関連のリスクと機会を評価及び管理する際に用いる指標と目標について開示する
<b>推奨される開示内容</b>	<b>推奨される開示内容</b>	<b>推奨される開示内容</b>	<b>推奨される開示内容</b>
a) 気候関連のリスクと機会についての、当該組織取締役会による監視体制を説明する	a) 当該組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する	a) 当該組織が気候関連リスクを識別及び評価するプロセスを説明する	a) 当該組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する
b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営の役割を説明する	b) 気候関連のリスクと機会が当該組織のビジネス・戦略及び財務計画に及ぼす影響を説明する	b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する	b) Scope1、Scope2及び、当該組織に当てはまる場合はScope3の温室効果ガス（GHG）排出量と関連リスクについて説明する <sup>(注)</sup>
	c) 2°C或いはそれを下回る将来の異なる気候シナリオを考慮し、当該組織の戦略のレジリエンスを説明する	c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが、当該組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	c) 当該組織が気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績を開示する

(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）  
(参考) 青字は定量情報が求められる開示項目  
(出所) TCFD最終報告書（日本語）等



【図表8】(株)エヌ・ティ・ティ・データの事例

「サステナビリティ情報」1. 「環境（気候変動関連等）」の開示例

● 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ (2/3) 有価証券報告書 (2022年3月期) P25-28

1-2

【事業等のリスク】 ※一部抜粋

項目	カテゴリー	発生可能性	影響度	リスクの内容と顕在化した際の影響	財務上の影響 (想定)	リスクへの対応策	対策費・投資額 ※4
1 「気候変動」評価が低いことによる評判低下リスク	移行リスク・評判	短期・高	高	気候変動への対応が遅れることで、海外ESG投資家や国内金融機関からの評価が下がる。仮に海外投資家と国内金融機関からの評価が下がり、株価時価総額が1%下落した場合の株価影響額として試算	株価時価総額 ▲340億円	NTTデータグループのサブライチェーンを通じた脱炭素や、お客様・社会のグリーン化の対応加速に向けた専任組織としてグリーンイノベーション推進室※3を設置し、気候変動アクション推進委員会による活動を推進。グリーンイノベーション推進室による活動費・イノベーション投資額 (2022年度～2025年度累計) を計上。	50億円
2 異常気象による災害リスク増加	物理的リスク・急性	中期・高	高	IPCC第6次報告書の地域毎にリスクが高い場所にも拠点があり、ハザードマップ等から様々な対策を講じて、事業継続性を確保している。仮に、台風により、首都圏を中心とする主要なデータセンターの通信等が5日間ダウンした場合の売上影響額を試算	売上影響 ▲130億円	データセンター・オフィス・通信等のBCPを最大限高めている。事業継続性のためのデータセンター、リモートアクセス・メンテナンス環境等の増強・更改費用 (2022年度～2025年度累計) を計上。	80億円
3 カーボンプライシングによるコスト増加	移行リスク・規制	長期・高	高	グローバル社会で2050年までのネットゼロ対応が社会的コンセンサスとなり、企業も法令等による対応要請が高まる。2022年度～2040年度までの残存排出量に対し、国際エネルギー機関IEAネットゼロシナリオのカーボンプライスを掛けて2022年度～2040年度累計 700億円	営業利益影響 ※4 ▲70億円	省エネによる炭素排出削減、再エネ導入による各自社サブプライチェーンの脱炭素化を推進。省エネ対応・再エネ導入等への投資額 (2022年度～2025年度累計) を計上。	50億円

項目	カテゴリー	発生可能性	影響度	機会の内容と影響	財務上の影響 (想定)	機会実現の対応策	投資額 ※4
1 サステナブルな社会表現のためのコンサルティングサービス増加	製品・サービス	短期・高	高	お客様の脱炭素の取り組みが加速し、各種産業におけるサステナビリティ関連ビジネスの拡大および、技術革新によるデジタル技術適用の機会増加を想定。2022年度のサステナビリティ関連の新規オファーリング創出による売上高を影響額として試算	2025年度売上影響 +2,000億円	社会全体や各企業における気候変動の適応と緩和等に貢献する技術開発やサステナビリティ関連オファーリングの創出に向けた投資額を計上。	320億円
2 サステナブルな社会表現のためのコンサルティングサービス増加	製品・サービス	中期・高	高	各種産業におけるサステナビリティ関連ビジネスの拡大に伴い、コンサルティングサービス等の機会増加を想定。当社全体のコンサルティング売上高のうち、サステナビリティ関連のビジネスが占める割合を想定し影響額を試算	2025年度売上影響 +200億円	サステナビリティ関連のコンサルティング人財創出・育成投資や関連する環境整備等コンサルティング強化施策に関連する投資を計上。	40億円
3 レジリエントなクラウドへのニーズ増加	製品・サービス	短期・高	高	台風や局地的豪雨等の異常気象の増加に加え、脱炭素化要請の高まりから共同利用・機器集約による省エネや再生可能エネルギー導入等が進み、レジリエントかつ脱炭素に貢献するクラウドへの移行ニーズが増加する想定。当社全体のクラウド関連売上の増分を影響額として試算	2025年度売上影響 +1,500億円	クラウド関連の技術開発やグローバル化対応のクラウド関連投資額を計上。	190億円

・ リスク・機会の項目ごとに期間、影響度、発生可能性、影響額試算に当たっての前提、財務上の影響、対応策等を定量的な情報を含めて具体的に記載

【図表9】(株)エヌ・ティ・ティ・データの事例

「サステナビリティ情報」1. 「環境（気候変動関連等）」の開示例

● 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ (3/3) 有価証券報告書 (2022年3月期) P25-28

1-3

【事業等のリスク】 ※一部抜粋

※1 期間の定義は以下のとおりです。

評価内容	期間	備考
短期	～2025年度まで	2022年度に2025年度までの短期目標・削減計画を設定・策定済
中期	～2030年度まで	SBT認定の2030年までの中期目標を設定済
長期	～2050年度まで	NTTDataCarbon-neutral Vision2050として長期目標を設定済

※2 影響度の定義は以下のとおりです。

評価内容	影響金額
高	売上高1000億円以上、営業利益100億円以上、または株価影響100億円以上
中高	売上高100億円以上～1000億円未満、営業利益10億円以上～100億円未満または株価影響10億円以上～100億円未満
中	売上高10億円以上～100億円未満、営業利益1億円以上～10億円未満、または株価影響1億円以上～10億円未満
低	売上高10億円未満、営業利益1億円未満、または株価影響1億円未満

※3 2022年7月よりサステナビリティ経営推進部として、取り組み範囲を拡大し、グローバル一体での気候変動対応を推進

※4 2022年度～2025年度の累計額

・ 資本配備  
新中期経営計画期間 (2022年度～2025年度) における気候関連の対策費・投資額の予定は、「表1 (気候関連のリスク)」及び「表2 (気候関連機会)」の「対策費・投資額」との通りです。(以下再掲)

項目	対策費・投資額
リスク1 「気候変動」評価が低いことによる評判低下リスク	50億円
リスク2 異常気象による災害リスク増加	80億円
リスク3 カーボンプライシングによるコスト増加	50億円
機会1 サステナビリティ関連オファーリング創出ニーズ増加	320億円
機会2 サステナブルな社会表現のためのコンサルティングサービス増加	40億円
機会3 レジリエントなクラウドへのニーズ増加	190億円
気候関連投資予定総額	約730億円

・ シナリオ分析における期間及び影響度の定義を具体的に記載



次に、「リスク管理」の項目の参考となる開示例の一つとして、AZ-COM丸和ホールディングス(株)の事例を紹介する。同社は、リスク管理について、一連のプロセス(リスクの識別・評価、リスクへの対応策、対応策の監督等)及び当

該プロセスにおける各機関・組織の機能・役割を具体的に記載するとともに、プロセス図を用いて一連のプロセスの中での各機関・組織の関係を分かりやすく記載している(図表10を参照)。

【図表10】AZ-COM丸和ホールディングス(株)の事例

「サステナビリティ情報」1. 「環境(気候変動関連等)」の開示例

1-31

● AZ-COM丸和ホールディングス株式会社(2/2) 有価証券報告書(2022年3月期) P16-18

【事業等のリスク】 ※一部抜粋

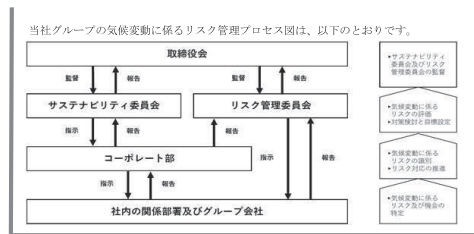
③リスク管理  
気候変動に係るリスクの管理は、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会にて識別・評価し、定期的に取締役会に報告しております。

＜気候変動に係るリスクを識別・評価するプロセス＞  
気候変動を含むサステナビリティ戦略の推進を所管するコーポレート部に、社内関係部署及びグループ会社に係るリスク及び機会の特定を指示し、リスクを識別し、サステナビリティ委員会に報告します。  
サステナビリティ委員会は、識別された気候変動に係るリスクについて気候関連リスクの潜在的な大きさとスコープを評価し、重要度に応じて対応策を検討したうえで、目標を設定し、取締役会に報告します。  
取締役会は、気候変動に係るリスクについて、対応策や設定した目標を監督します。

＜気候変動に係るリスクを管理するプロセス＞  
コーポレート部は、気候変動を含むサステナビリティ戦略の企画・立案及び管理を行い、全社的な気候変動に係るリスクへの対応を推進するとともに、取組状況をサステナビリティ委員会に報告します。また、識別した気候変動に係るリスクについて、リスク管理規程に基づきリスク管理委員会に報告します。  
サステナビリティ委員会は、識別・評価したリスクの最小化に向けた方針を示し、コーポレート部を通じて社内関係部署及びグループ会社に対応を指示します。また、対応策の取組状況や設定した目標の進捗状況について、取締役会に報告します。

＜組織全体のリスク管理への統合プロセス＞  
定期的開催されるリスク管理委員会にて、各リスク所管部署からの報告内容を評価し、全社リスクの把握と適切な対応を審議し、取締役会に報告します。  
気候変動に係るリスクについてはコーポレート部を所管部署と定めて報告を受け、組織全体のリスク管理の観点から適切な対応を決定します。  
取締役会は、リスク管理委員会から気候変動に係るリスクを含む統合したリスク管理の状況と対応について報告を受け、監督を行います。

機関・組織	機能・役割
取締役会	・気候変動に係るリスクの管理状況についてサステナビリティ委員会及びリスク管理委員会より報告を受け、監督する。
サステナビリティ委員会	・気候変動に係るリスクを評価し、対応策を検討し、目標を設定する。 ・識別されたリスクの最小化に向けた方針を設定し、対応を指示する。 ・対応策の取組状況や管理した目標の進捗状況を取締役会に報告する。
リスク管理委員会	・組織全体のリスク管理の観点から対応を決定し、取締役会に報告する。 ・社内関係部署及びグループ会社から気候変動に係るリスクの特定を指示する。
コーポレート部	・リスクを識別し、全社的な気候変動に係るリスクへの対応を推進する。 ・識別したリスクをサステナビリティ委員会及びリスク管理委員会へ報告する。



④指標と目標

気候関連リスク・機会を管理するための指標として温室効果ガス(Scope 1・2・3)排出量を指標と定め、中長期的な温室効果ガス排出量削減目標を設定し、目標達成に向けて取り組んでおります。

項目	基準年	2020年度実績	目標年	
			2030年	目標値
Scope1・2	2020年度	40,805 t-CO2	2030年	25%削減
			2050年	75%削減
Scope3	2020年度	133,541 t-CO2	2030年	25%削減
			2050年	75%削減

※現在の目標値はパリ協定の 1.5°C 目標に則っていますが今後は SBTイニシアチブの基準(1.5°C目標)を含め目標値の見直しを検討してまいります。  
※2035年度はScope3カテゴリに該当する主要なサプライヤーに対し、自主削減目標を設定するよう提案します。

■ リスク管理のプロセスについて、各機関・組織の役割を具体的に記載

最後に、「指標及び目標」の項目の参考となる開示例の一つとして、カゴメ(株)の事例を紹介する。同社は、GHG排出量の目標と実績を定量的に記載している(図表11を参照)。また、投

資家・アナリストからは、目標と実績が乖離している場合には、その理由を開示することが投資家との対話の促進という観点から有用との見解が示されている。

【図表11】カゴメ(株)の事例

「サステナビリティ情報」 1. 「環境（気候変動関連等）」の開示例

●●カゴメ株式会社(1/2) 有価証券報告書(2021年12月期) P34-36

1-4

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※一部抜粋

③ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TOFD)への対応

(1) ガバナンス

カゴメグループは事業の最大のリスクを原料調達と考えています。地球温暖化による異常気象は、原料産地に大きな被害を及ぼします。このリスクを回避すべく、温室効果ガスの排出量を削減し、地球温暖化防止への取り組みを加速するため、2018年の取締役会で決議したCO2の中長期削減目標を2021年に見直ししました。

代表取締役社長は、ISO14001に則ったカゴメ環境マネジメントシステムにおいて、トップマネジメントとして気候変動を含む当社の全ての環境活動を統括しています。社長は、環境に関する方針を掲げ、年2回のマネジメントレビューを通して環境マネジメントシステムの有効性を評価し、その改善を指示する責任と権限を有しています。

(2) リスク管理

気候変動の顕在化は農作物を原料とする当社にとって大きなリスクになるとともに、長年蓄積された技術を活用することで機会にもなり得ます。下記はカゴメグループにおけるリスクとその対応策及び機会の一例です。

リスク項目	対応策や機会	
中期・短期的	■異常気象、気象パターンの変化 ■農作物による生産量の減少	■気候変動に対応できる野菜品種の確立・販売 ■最小の気候変動でもコスト競争力を高める開発と利用
長期的	■農産物価格上昇 ■生活者の行動変化 ■労働者の不足	■CO2削減目標の引き上げと達成に向けた取り組み ■環境配慮商品や認証品の積極的な開発 ■人材の育成・確保

※ 詳細については、Webサイトをご覧ください。  
<https://www.kagome.co.jp/company/csr/commitment/activity/globalwarming/>  
 これらの気候変動のリスクと機会は、事業活動そのもののリスクや機会であるため、その他のリスクとともに事業計画に組み込まれています。

当社はリスク管理の統括機関として「リスクマネジメント統括委員会」を設置し、代表取締役社長を議長として、リスクの対応方針や課題について、優先度を差別・評価し迅速な意思決定を図っています。特定した気候変動に関するリスク及び機会は環境マネジメント3ヶ年計画案の中で課題化し、全社で取り組んでいます。

※ カゴメ環境マネジメント計画の課題と対応については、ホームページをご覧ください。  
<https://www.kagome.co.jp/company/csr/commitment/plan/>

指標と目標

当社は、2050年までに当社グループの温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを目標として、2030年に向けた温室効果ガス排出量の削減目標を設定し、SBT (Science Based Targets) イニシアチブ参加の認証を取得しました。当社グループのScope 1およびScope 2の温室効果ガス排出量の削減目標について、「1.5℃目標」に見直ししています。

※ 企業の温室効果ガス排出削減目標が、パリ協定が定める水準と整合していることを認定する国際的イニシアチブ


項目	目標 (2020年対比)	2020年度実績(t)
Scope 1 及び Scope 2	2030年度までに2020年度の温室効果ガスの排出量を42%削減(1.5℃目標)	143,524
Scope 3	2030年度までに2020年度の温室効果ガスの排出量を13%削減	1,315,239

CO21年度実績値。第三者検証済(CSRサイトに公開)  
 Scope 1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)  
 Scope 2：電力・熱・蒸気等の購入による間接排出  
 Scope 3：Scope 1、Scope 2以外の間接排出(事業者の活動に関連する雇員の排出)

(3)

④ 水の保全


当社は、商品の原料となる作物の栽培に水を使い、加工工程でも多くの水を使用しています。活動する地域の水資源を守るため、「カゴメグループ 水の方針」を制定し、それぞれの地域に合った対策を進めています。水リスクを把握するために行った調査では、米国の干ばつやオーストラリアの大干ばつ・干ばつのリスクが分かり、オーストラリアでは大雨のリスクが高い時期をずらしてトマトの栽培を行うなどのリスク回避を行っています。干ばつの対策としては、冬に工場で使用した水をダムに溜め、春に近隣農家に提供し、水の再利用に努めています。また、生産量当たりの水の取水量を前年度比1%削減することを目指しており、2021年度の国内工場では、生産量当たりの取水量を前年度比1%削減しました。このような取り組みが評価され、2021年度は、国際的影響力のある環境非営利団体CDPの水資源管理に関する企業調査「CDPウォーターセキュリティ2021」にて、初めて最高位のAリストに選定されました。



カゴメグループの水の方針

- カゴメグループおよび主要サプライヤーでの水リスクを把握します
- 地域の水資源を守るため、取水量の削減に努め、水を大切に使用します
- 使用した水は、きれいにして地域に還します
- 水リスクの高い事業所においては、その地域に合った水の対策を推進します

国内工場の水使用量



- (1) 戦略やリスク管理の概要を記載するとともに、各詳細情報の参照先としてWebサイトの掲載箇所を記載
- (2) GHG排出量 (Scope1-3) の目標と実績を定量的に記載
- (3) 「水の保全」をマテリアリティ項目と定め、その取組みを定量的な情報も含めて記載

この他、サステナビリティ全般に関する開示を行うに当たり、投資家・アナリストからは、投資判断に資するか否かというマテリアリティ(重要性)の考え方をベースとして企業価値向上のためのストーリーを組み立て、ストーリーに該当する項目を中心に開示を充実させていくことや、財務情報とのコネクティビティを意識し、財務的な要素を含めた開示を行うことは有用との見解が示されている。

(2) 人的資本、多様性に関する開示

① 人材育成方針や社内環境整備方針等(開示府令第2号様式 記載上の注意(30-2)サステナビリティに関する考え方及び取組c等)

開示府令においては、人材の多様性の確保を含む人材育成方針や社内環境整備方針及び当該

方針に関する指標の内容等をサステナビリティ記載欄の「戦略」および「指標及び目標」における必須記載事項としている。

次に、参考となる開示例の一つとして、(株)丸井グループの事例を紹介する。同社は、人的資本経営の取組みについて、離職率、1人当たり残業時間、育休取得率等の定量的な情報を含めて具体的に記載するとともに、多様性の推進については、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げた取組みについても具体的に記載している(図表12を参照)。

また、投資家・アナリストからは、KPIの目標設定に当たっては、なぜその目標設定を行ったのかが、企業理念、文化および戦略と紐づいて説明されることは有用との見解が示されてい

## 【図表12】 株丸井グループの事例

「サステナビリティ情報」 2. 「社会（人的資本、多様性 等）」の開示例

●● 株式会社 丸井グループ (1/3) 有価証券報告書 (2022年3月期) P11-16 経営 人材 多様性

2-1

【経営方針、経営環境及び対応すべき課題等】 ※一部抜粋

■ 人的資本経営の取り組み

当社グループでは「人の成長＝企業の成長」という理念のもと、継続的な企業価値向上をめざし、2005年より17年間にわたり企業文化の変革に取り組んできました。企業文化の変革に向けて、「企業理念」「対話の文化」「働き方改革」「多様性の推進」「手挙げの文化」「グループ間職種変更異動」「パフォーマンスとバリューの二軸評価」「Well-being」等の施策を同時進行で進めてきました。

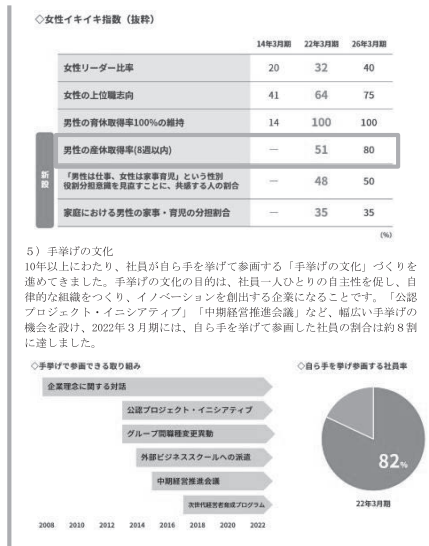
<企業文化変革のための取り組み>

1) 企業理念  
当社グループの人的資本経営は「人の成長＝企業の成長」という経営理念が根本となっています。この理念について、働く理由や会社に入って成し遂げたいことなどを対話の場を設けて話し合うことで、会社のパーパスと個人のパーパスのすり合わせを行い、10年以上で4,500名以上の社員が参加しました。その結果、理念を共有できない人が退職したことで一時的に退職率は上がりましたが、その後、退職率（定年退職者を除く）は約3%前後の低水準で定着しています。また、入社3年以内の離職率は約11%と世の中の平均を大きく下回る水準で推移しており、会社と個人との「選ばれる関係」の基盤が構築されています。

2) 対話の文化  
かつての一方通行から、双方向のコミュニケーションを通じた「対話の文化」が醸成されてきました。「1. 安全な場宣言から始める」「2. 弊に目的を定めない」「3. 結論を求めない」「4. 傾聴する」「5. 人の発言を受けて発言する」「6. 人の意見を否定しない」「7. 間隔を置いて熟成させる」の7つの目安に沿って、会議やミーティングは必ず対話を交えて行われています。

3) 働き方改革  
働きやすい環境の実現のみならず、仕事の本質を「時間の提供」から「価値の創出」と考える企業文化の転換をめざしています。社員によるプロジェクト活動の結果、2008年3月期には月間11時間だった1人当たり残業時間は、2022年3月期には約4.5時間まで大幅に減少しました。

4) 多様性の推進  
2014年から「男女」「年代」「個人」の3つの多様性を掲げ、組織改革を推進しています。「男女」の多様性については、2014年3月期から女性活躍推進のプロジェクトをスタートし、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げて取り組みを進めた結果、2022年3月期には男性社員の育児取得率が4年連続で100%を達成し、さらに女性の職位志向も64%まで向上しました。2022年3月期からは新たに「男性の産休取得」と「男女の性別役割分担の見直し」を目標に掲げ、より本質的な取り組みにも着手しています。



■ 人的資本経営の取組みについて、離職率、1人当たり残業時間、育児取得率等の定量的な情報を含めて具体的に記載するとともに、多様性の推進については、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げた取組みについても具体的に記載

る。

この他、多様性を含む人的資本に関する開示を行うに当たり、投資家・アナリストからは、経営戦略をはじめとする全体戦略と人材戦略がどう結びついているかを開示することや、人的資本可視化指針で示されている2つの類型である、独自性(自社固有の戦略や、ビジネスモデルに沿った取組み・指標・目標を開示しているか)と比較可能性(標準的指標で開示されているか)の観点を適宜使い分け、または、併せた開示を行うことは有用との見解が示されている。

② 「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」および「男女間賃金格差」(開示府令第二号様式 記載上の注意(29)従業員の状況d、e、f等) 開示府令においては、従業員の状況の項目で

「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」および「男女間賃金格差」記載を求めている。

次に、参考となる「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」の開示例として、三井物産(株)の事例を紹介する。同社は、女性活躍の推進に関し、女性管理職比率の推移状況や採用した担当職社員別の女性比率等の定量的な情報を含めて具体的に記載するとともに、男性社員の育児休業取得率の推移状況も記載している(図表13を参照)。

また、参考となる「男女間賃金格差」の開示例としては、(株)丸井グループの事例を紹介する。同社は、非管理職・管理職のそれぞれにおける男女別の平均給与等、人的資本に関する各種指標の実績を詳細に記載している(図表14を参照)。

【図表13】三井物産株の事例

「サステナビリティ情報」2. 「社会（人的資本、多様性 等）」の開示例

●●三井物産株式会社（1/2）有価証券報告書（2022年3月期）P25-27 経営 人材 多様性

2-12

【経営方針、経営環境及び対応すべき課題等】 ※一部抜粋

(4)人材戦略（ダイバーシティ&インクルージョン）

①基本的な考え方

当社グループでは、多様なバックグラウンドを持つ人材がグローバルで活躍しています。...

(1) 多様性を力にする組織づくり

多様な価値の「違い」を力にする組織風土や働き方により、一人ひとりが活躍できる環境づくり

(2) 多様な人材の活躍促進

採用地や性別等に関係なく、多様なバックグラウンドのプロ人材の活躍を推進している。...

(3) 進め方「挑戦と創造」

「多様性を力に」を当社グローバルで共通のValuesのひとつとして、持続的な競争力の源泉と位置づけ、事業活動における先見性に繋げ、変革を生み続ける

(1)

②ダイバーシティ経営推進体制

当社では、ダイバーシティ経営の推進にあたり、経営会議の諮問委員会としてダイバーシティ推進委員会を設置しています。...

当連結会計年度においてダイバーシティ委員会は、以下の通り3回開催され、各委員会の出席率は全て100%でした。...

(2022年3月期ダイバーシティ推進委員会概要)

Table with 3 columns: 日程, 主要なテーマ, 内容. Rows include dates like 2021年6月16日 and topics like 中間活動計画の承認.

(2)

③女性の活躍推進

当社グループの使命である「挑戦と創造」を強化し、イノベーションを通じたビジネスの推進には多様性が不可欠です。...

(当社（単体）における女性管理職数・比率推移)

Table with 4 columns: 項目, 2020年3月末, 2021年3月末, 2022年3月末, 目標 (2025年3月末).

(2022年3月期の当社(単体)採用人員数)

Table with 4 columns: 項目, 男性(名), 女性(名), 女性比率.

(3)

④男性社員による育児目的休暇の取得

2022年3月期は、当社（単体）における男性社員の育児休業等、育児目的休暇の取得率は54.3%となりました（前期比+8.7%）。

(男性社員による育児休業等、育児目的休暇の取得率)

Table with 3 columns: 項目, 2021年3月期, 2022年3月期.

- (1) ダイバーシティ経営の推進にあたって設置した委員会の活動内容を具体的に記載
(2) 女性活躍の推進について、女性管理職比率の推移状況や採用した担当職員別の女性比率等の定量的な情報を含めて具体的に記載
(3) 男性社員の育児休業取得率の推移状況を記載

【図表14】丸井グループの事例

「サステナビリティ情報」2. 「社会（人的資本、多様性 等）」の開示例

●株式会社 丸井グループ（3/3）有価証券報告書（2022年3月期）P11-16 人材 多様性

2-3

【経営方針、経営環境及び対応すべき課題等】 ※一部抜粋

(参考) 人的資本に関する指標

Large table with multiple sections: 1) 人的資本に関する指標, 2) 採用・育成に関する指標, 3) 研修・教育に関する指標, 4) 福利厚生に関する指標, 5) 労働環境に関する指標.

Table with 6 columns: 項目, 2019年3月期, 2020年3月期, 2021年3月期, 2022年3月期, 2023年3月期. Rows include 採用・育成に関する指標, 研修・教育に関する指標, etc.

- 非管理職・管理職のそれぞれにおける男女別の平均給与等、人的資本に関する各種指標の実績を詳細に記載



なお、好事例集については、開示府令施行前の開示例を取り上げたものである。このため、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」および「男女間賃金格差」に関する開示においては、開示府令に記載のある他の法令の規定により求められている内容の開示が必要となるため留意が必要である。

今後、金融庁においては、好事例集の更新を予定しており、開示府令で新たに開示が求められているコーポレートガバナンスに関する開示の参考となる好事例についても掲載を予定している。

本稿においては、令和5年1月31日に公表した好事例集に掲載している好事例のうち、開示府令で新たに求められる「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」の参考となる事例の一部を紹介した。好事例集では、本稿で紹介した事例の他にも参考となる事例を掲載しており、これらの事例が、開示府令の適用初年度における有価証券報告書作成の一助となることを期待したい。

#### 四 おわりに

本改正は、これまで進展してきた企業の情報開示の姿勢を土台として、投資家が重視する中長期的な企業価値向上に関連する非財務情報の開示を制度面でも後押しし、企業と国内外の投資家との意思疎通を強化するものである。また、企業の情報開示や投資家との対話に係る取組みが形式的なものに終始せず、実質的なものとなることが重要である。

今後、金融庁としては、DWG報告で提言された事項のうち、「重要な契約」の開示について、引き続き具体的な検討を行い、別途内閣府令の改正を行う予定である。また、サステナビリティ情報の開示について、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(令和4年12月27日)において、SSBJの役割や開示基準の位置づけ、サステナビリティ情報に対する保証のあり方、今後のロードマップに関し提言されたことを踏まえ、引き続き、さらなる制度整備に向けた取組みを進めていきたい。