

企業内容等の開示に関する内閣府令等改正の解説 ～サステナビリティ開示の導入等～



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

2023年3月

※本資料の意見にわたる部分は、講演者の個人的な見解であり、必ずしも所属する組織の見解ではございません。

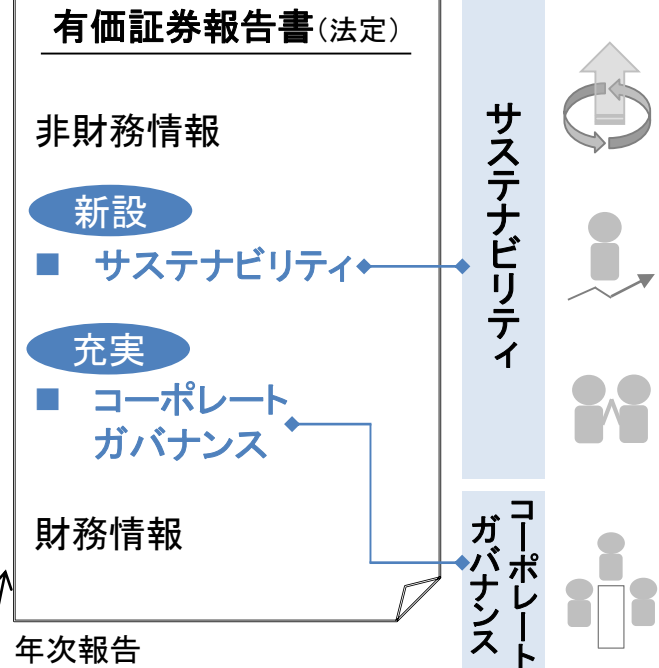
- I. ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を受けた開示府令等改正の全体像
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入
- III. サステナビリティ情報に関する開示の好事例(気候変動関連、人的資本・多様性等)
- IV. サステナビリティ情報に関する開示のポイント
- V. サステナビリティ開示に関する今後の取組み

金融審議会ディスクロージャーWG報告(2022年6月公表)の概要

- ディスクロージャーワーキング・グループでは、昨今の経済社会情勢の変化を踏まえ、非財務情報開示の充実と開示の効率化等についての審議を実施。これまでの審議に基づき、以下の内容を取りまとめ

非財務情報開示の充実

(府令改正事項)



全般

- サステナビリティ情報の『記載欄』を新設
 - ・ 「ガバナンス」と「リスク管理」は、全ての企業が開示
 - ・ 「戦略」と「指標と目標」は、各企業が重要性を判断して開示

人的資本

- 「人材育成方針」、「社内環境整備方針」を記載項目に追加

多様性

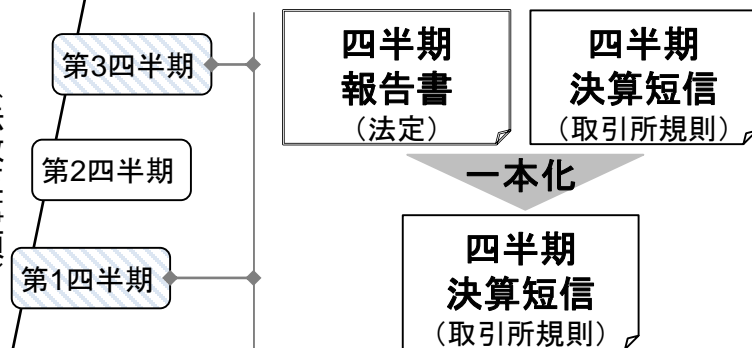
- 「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」を記載項目に追加

取締役会の機能発揮

- 「取締役会、指名委員会・報酬委員会の活動状況」の『記載欄』を追加

開示の効率化

(法改正事項)



四半期開示の見直し

- 金融商品取引法の四半期開示義務(第1・第3四半期)を廃止し、取引所規則に基づく四半期決算短信に「一本化」
- 「一本化」の具体化に向けた課題(義務付けのあり方、開示内容、虚偽記載に対するエンフォースメント、監査法人によるレビュー等)は、検討を継続

(注) 上記の他、企業が他者と締結する重要な契約の開示要件の明確化、英文開示の促進についても取りまとめている

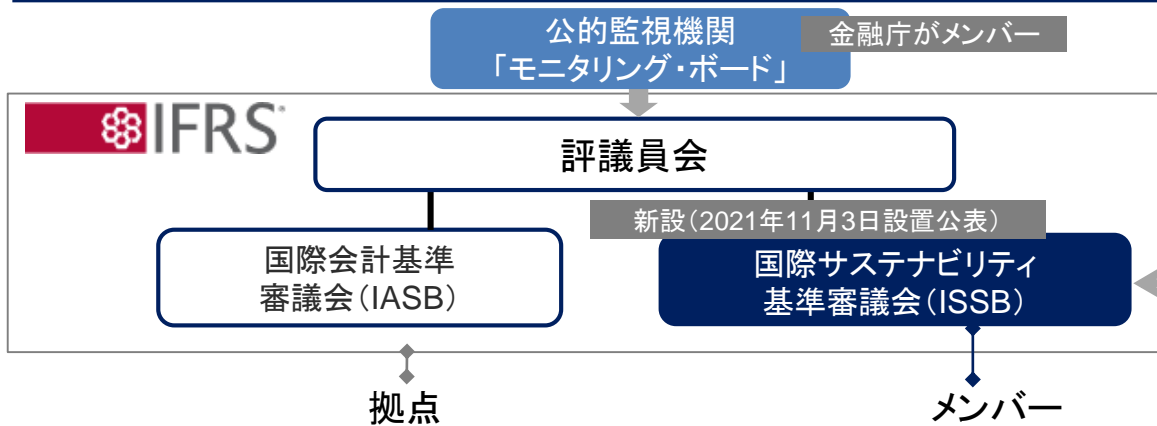
目次

- I. ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を受けた開示府令等改正の全体像
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入**
- III. サステナビリティ情報に関する開示の好事例(気候変動関連、人的資本・多様性等)
- IV. サステナビリティ情報に関する開示のポイント
- V. サステナビリティ開示に関する今後の取組み

サステナビリティ開示を巡る国際的な動向と日本からの意見発信

- 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ISSB拠点としての活用が決定。
- IFRS財団は、気候変動開示基準について、2023年前半に最終化を予定。また、2023年前半にISSBの基準策定における優先アジェンダ(例:自然資本、人的資本等)を決定するための市中協議を実施予定。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。

国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)の概要



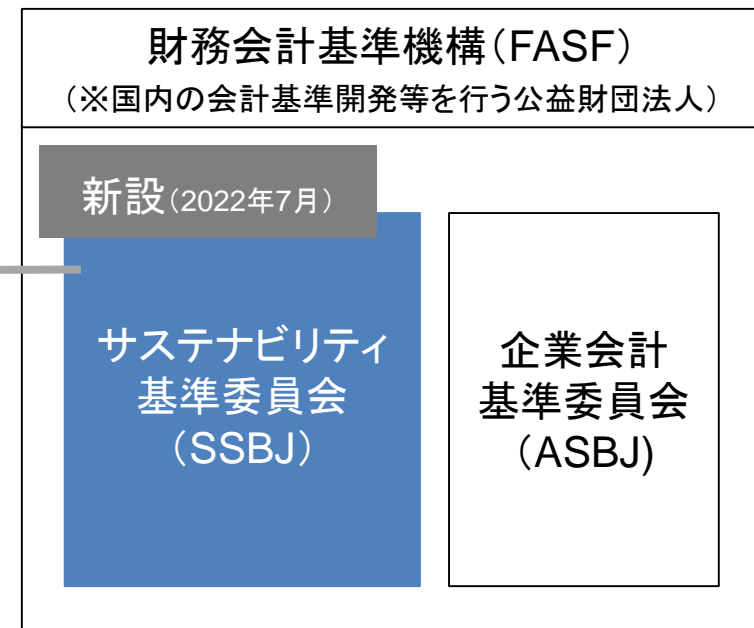
議長



エマニュエル・ファベール氏(仏)
(元ダノンCEO)

※議長1名・副議長2名のほかに、日本人1名(小森博司氏)を含む11名の理事が就任

日本からの意見発信



※SSBJは、2022年1月から6月までは、SSBJ設立準備委員会として活動

ISSB基準の公開草案

- 2022年3月31日、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）は全般的な開示要求事項（S1基準）及び気候関連開示（S2基準）の基準に関する公開草案を公表。市中協議（コメント期限：2022年7月29日）を経て、2023年前半に基準を最終化予定

ISSB基準の公開草案の概要

全般的な開示要求事項 （S1基準）	<ul style="list-style-type: none"> • 全ての重要なサステナビリティ関連のリスクと機会を開示するための全般的な開示要件を設定（例）重要性の判断、開示場所に関する要件等
気候関連開示 （S2基準）	<ul style="list-style-type: none"> • 企業の気候関連リスクと機会に関する開示要件を設定 • TCFDの4つの構成要素（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に基づき、TCFDの開示要件から一部追加あるいは詳細化した要件を設定 • TCFDとの主な違いは、温室効果ガス（GHG）排出量のScope 3^{（注1）}の開示の要求、及び業種別指標の開示の要求

（参考）SSBJにおける現在開発中のサステナビリティ開示基準に関する今後の計画（2023年2月2日公表）

- 我が国のサステナビリティ基準委員会（SSBJ）は、2023年1月、以下の項目に関するプロジェクトを開始することを決定。
 - (1) ISSBのS1基準に相当する基準（日本版S1基準）の開発（日本版S1プロジェクト）
 - (2) ISSBのS2基準に相当する基準（日本版S2基準）の開発（日本版S2プロジェクト）
- ISSBよりS1基準及びS2基準の確定基準が2023年6月末までに公表されることを前提に、日本版S1プロジェクト及び日本版S2プロジェクトは、以下の時期を目標とすることが考えられるとしている。

1 公開草案の目標公表時期

2023年度中（遅くとも2024年3月31日まで）

2 確定基準の目標公表時期

2024年度中（遅くとも2025年3月31日まで）

（注1）Scope 1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、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）

（出所）IFRS財団プレスリリース（2022年3月31日公表）、SSBJ「現在開発中のサステナビリティ開示基準に関する今後の計画」（2023年2月2日公表）

サステナビリティ開示に関する対応

- 日本企業の創意工夫によりサステナビリティ開示が積み上がっている中、金融審議会（ディスクロージャーワーキング・グループ）では、有価証券報告書（法定書類）において、サステナビリティ情報の「記載欄」の新設を提言（2022年6月）
- 将来的には、日本の「サステナビリティ基準委員会」が検討した具体的開示内容（開示基準）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

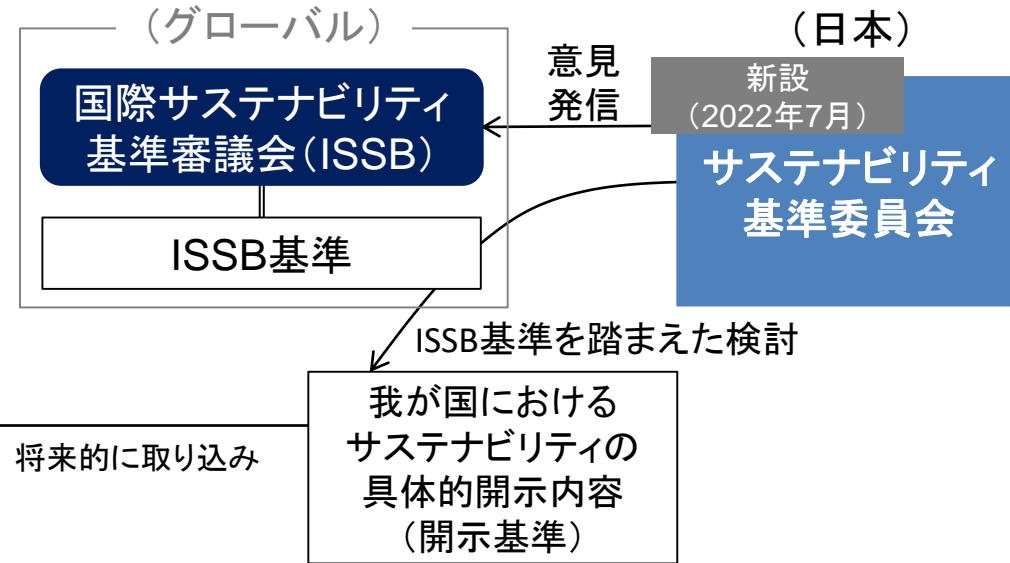
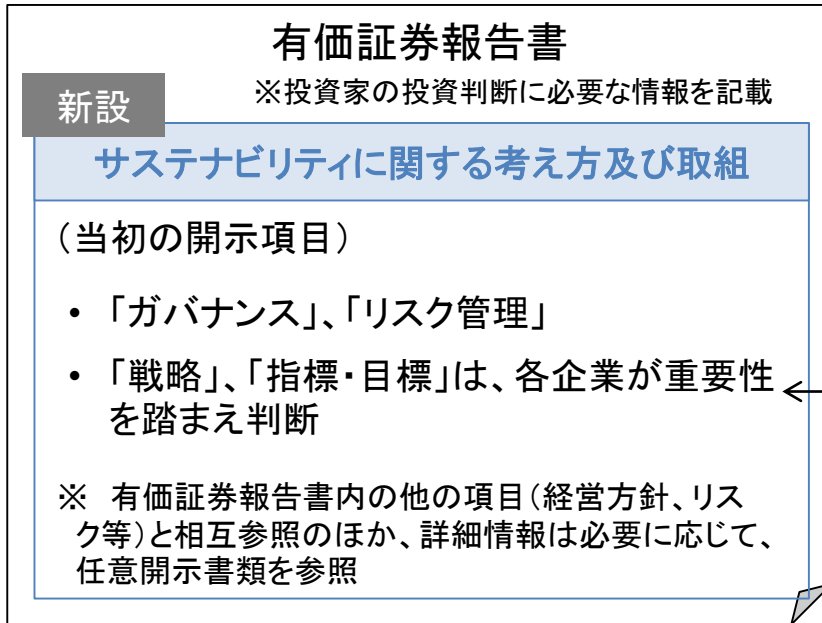
現在

- 企業の気候変動、人的資本などのサステナビリティ開示は、統合報告書などの任意開示が主流

（任意開示の例）



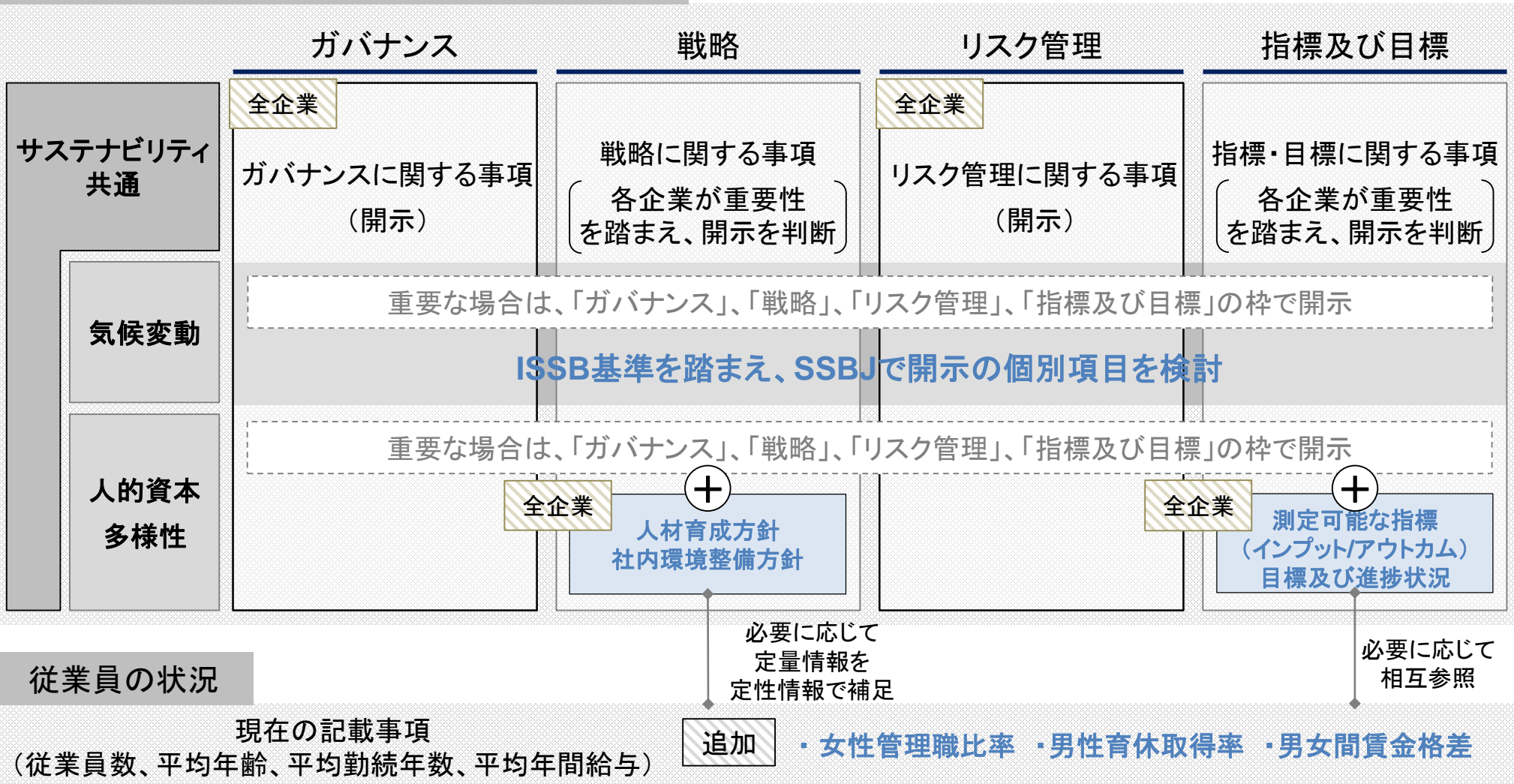
金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告の提言



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

サステナビリティに関する考え方及び取組 [新設]



サステナビリティ情報の「記載欄」の新設に係る改正

- 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」では、「ガバナンス」及び「リスク管理」については全ての企業が開示し、「戦略」及び「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

第一部 企業情報

第1 企業の概況

- 従業員の状況等

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

- サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)

- 事業等のリスク

- 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等

第3 設備の状況

第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況

第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

：

サステナビリティに関する考え方及び取組

(1)ガバナンス 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対するガバナンス体制
(記載イメージ:取締役会や任意に設置した委員会等の体制や役割等)

(2)戦略

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対処する取組み
(記載イメージ:企業が識別したリスク及び機会の項目とその対応策等)

全企業が開示

人的資本について、人材育成方針や社内環境整備方針

(3)リスク管理 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別・評価・管理するために用いるプロセス
(記載イメージ:リスク及び機会の識別・評価方法や報告プロセス等)

(4)指標及び目標

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会の実績を評価・管理するために用いる情報(記載イメージ:GHG排出量の削減目標と実績値等)

全企業が開示

人材育成方針や社内環境整備方針に関する指標の内容、当該指標による目標・実績

全企業が開示
(注1)

女性管理職比率、男性育児休業等取得率、男女間賃金格差については、「従業員の状況」で記載

(記載に当たっての留意事項)

- ✓ 詳細情報について、他の公表書類(統合報告書、データブック等)の参照も可能^(注2)
- ✓ 記載した将来情報が、実際の結果と異なる場合でも、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、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではない

(注1)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」又は「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(平成3年法律第76号)」に基づく情報の公表義務(努力義務は含まない)のある企業が対象となる

(注2) 参照先の書類に明らかに重要な虚偽記載があることを知りながら参照するなど、当該参照する旨の記載自体が有価証券報告書の重要な虚偽記載になりうる場合を除けば、単に任意開示書類の虚偽記載のみをもって、金融商品取引法の罰則や課徴金が課されることにはならない

多様性に関する指標の記載イメージ

- 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月公表)を踏まえて、有価証券報告書において、多様性に関する指標を追加(2023年3月期から適用)
- 女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金格差の公表を行う企業は、有価証券報告書においても開示が求められる

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

従業員の状況

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	
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)	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	
		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。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

目次

- I. ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を受けた開示府令等改正の全体像
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入
- III. サステナビリティ情報に関する開示の好事例(気候変動関連、人的資本・多様性等)**
- IV. サステナビリティ情報に関する開示のポイント
- V. サステナビリティ開示に関する今後の取組み

「記述情報の開示の好事例集」の概要

- 2019年3月に初めて公表した「記述情報の開示の好事例集」について、投資家・アナリスト及び企業からなる勉強会を開催し、その後公表された有価証券報告書における好事例を公表・更新

記述情報の開示の好事例集

- それぞれの開示例では、好事例として着目したポイントを青色のボックスにコメント。
⇒ 青色のボックスのコメントを参考に、当該開示例の要素が有価証券報告書に取り込まれることを期待。
- 2019事務年度は、好事例集に「役員の報酬等」の項目を追加(2019年11月)するとともに、既存の項目を更新(2019年12月)。
- 2020事務年度は、新たに「新型コロナウイルス感染症」と「ESG」に関する項目を追加し、「記述情報の開示の好事例集2020」として公表(2020年11月)。既存の項目も随時更新(2021年3月最終更新)。
- 2021事務年度は、社会的な関心が高まっている項目である「サステナビリティ情報」に関する開示を先行して取りまとめ、「記述情報の開示の好事例集2021」として公表(2021年12月)。既存の項目も随時更新(2022年3月最終更新)。
- 2022事務年度は、2023年1月に改正した「企業内容等の開示に関する内閣府令」を踏まえ、新たに開示が求められる「サステナビリティ情報」に関する開示等を取りまとめ、「記述情報の開示の好事例集2022」として公表(2023年1月)。

記述情報の開示の好事例集 2022

CONTENTS

はじめに ～「記述情報の開示の好事例集」の構成・使い方～

○ 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示例

1. 「環境(気候変動関連等)」の開示例
2. 「社会(人的資本、多様性 等)」の開示例

○ 有価証券報告書の事業の状況に関する開示例

3. 「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」の開示例
4. 「事業等のリスク」の開示例
5. 「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(MD&A)」の開示例

目次 (2/4)

○ 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示例

2. 「社会(人的資本、多様性 等)」の開示例 (番号)

2-1-1	2	2
2-1-2	2	2
2-1-3	2-1	2-1
2-1-4	2-1	2-1
2-1-5	2-1	2-1
2-1-6	2-1	2-1
2-1-7	2-1	2-1
2-1-8	2-1	2-1
2-1-9	2-1	2-1
2-1-10	2-1	2-1
2-1-11	2-1	2-1
2-1-12	2-1	2-1
2-1-13	2-1	2-1
2-1-14	2-1	2-1
2-1-15	2-1	2-1
2-1-16	2-1	2-1
2-1-17	2-1	2-1
2-1-18	2-1	2-1
2-1-19	2-1	2-1
2-1-20	2-1	2-1
2-1-21	2-1	2-1
2-1-22	2-1	2-1
2-1-23	2-1	2-1
2-1-24	2-1	2-1
2-1-25	2-1	2-1
2-1-26	2-1	2-1
2-1-27	2-1	2-1
2-1-28	2-1	2-1
2-1-29	2-1	2-1
2-1-30	2-1	2-1
2-1-31	2-1	2-1
2-1-32	2-1	2-1
2-1-33	2-1	2-1
2-1-34	2-1	2-1
2-1-35	2-1	2-1
2-1-36	2-1	2-1
2-1-37	2-1	2-1
2-1-38	2-1	2-1
2-1-39	2-1	2-1
2-1-40	2-1	2-1
2-1-41	2-1	2-1
2-1-42	2-1	2-1
2-1-43	2-1	2-1
2-1-44	2-1	2-1
2-1-45	2-1	2-1
2-1-46	2-1	2-1
2-1-47	2-1	2-1
2-1-48	2-1	2-1
2-1-49	2-1	2-1
2-1-50	2-1	2-1
2-1-51	2-1	2-1
2-1-52	2-1	2-1
2-1-53	2-1	2-1
2-1-54	2-1	2-1
2-1-55	2-1	2-1
2-1-56	2-1	2-1
2-1-57	2-1	2-1
2-1-58	2-1	2-1
2-1-59	2-1	2-1
2-1-60	2-1	2-1
2-1-61	2-1	2-1
2-1-62	2-1	2-1
2-1-63	2-1	2-1
2-1-64	2-1	2-1
2-1-65	2-1	2-1
2-1-66	2-1	2-1
2-1-67	2-1	2-1
2-1-68	2-1	2-1
2-1-69	2-1	2-1
2-1-70	2-1	2-1
2-1-71	2-1	2-1
2-1-72	2-1	2-1
2-1-73	2-1	2-1
2-1-74	2-1	2-1
2-1-75	2-1	2-1
2-1-76	2-1	2-1
2-1-77	2-1	2-1
2-1-78	2-1	2-1
2-1-79	2-1	2-1
2-1-80	2-1	2-1
2-1-81	2-1	2-1
2-1-82	2-1	2-1
2-1-83	2-1	2-1
2-1-84	2-1	2-1
2-1-85	2-1	2-1
2-1-86	2-1	2-1
2-1-87	2-1	2-1
2-1-88	2-1	2-1
2-1-89	2-1	2-1
2-1-90	2-1	2-1
2-1-91	2-1	2-1
2-1-92	2-1	2-1
2-1-93	2-1	2-1
2-1-94	2-1	2-1
2-1-95	2-1	2-1
2-1-96	2-1	2-1
2-1-97	2-1	2-1
2-1-98	2-1	2-1
2-1-99	2-1	2-1
2-1-100	2-1	2-1

投資家・アナリストが期待する主な開示のポイント：人的資本、多様性 等

- ・ 人的資本開化指標で示されている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)の観点を適宜見分け、又は、併せて開示は有用
- ・ KPIの目標設定にあり、なせその目標設定を行ったのか、企業理念、文化及び戦略と絡づいて説明されることは有用
- ・ マテリアリティをどう考えているのかについて、**比較可能性がある形で標準化**していくことは有用
- ・ グローバル展開をする企業は、サステナビリティ情報の開示において、例えば、人権に関する地政学リスク等、ロケーションについて着目することも有用
- ・ **独自指標を数値化する**場合、定義を明確にし、定量的な値ともにも開示することは有用
- ・ **過去実績を示したうえで、長期時系列での変化**を開示することは有用
- ・ **背景にあるロジックや、前提、仮定の考え**を開示することは有用
- ・ 人的資本の開示に当たり、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**を開示することは有用

2-9

○ 個別開示例における評価ポイント以外の投資家・アナリストからの主なコメントは以下のとおり

- 企業価値の向上にどのような影響を与えるのかという観点からの開示は有用
- サステナビリティ情報の開示について、より分かりやすく、魅力的に伝えることを意識することが差別化に繋がり有用
- ISSBにより今後開発されるサステナビリティ情報の開示基準に留意し、投資家の意思決定に影響を与えるような情報は何かという視点を持って開示を行うことは有用
- 気候変動を企業活動に密接なエネルギー問題としてとらえることは、企業の気候変動に関する課題に対し、重大性を持つことに繋がるため有用
- 中期経営計画との整合性を意識した開示を行うとともに、そのレビューを行うことは有用
- 企業において、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はマテリアリティの考え方として有用
- TCFD提言の4つの枠組み（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）がある中で、ガバナンスは重要であるところ、ガバナンスの項目で記載されている内容が実効的に機能しているということは、戦略、リスク管理、指標と目標が統合性を持って説明できることであり、開示もそうした観点で行われることが有用

※1 「記述情報の開示の好事例に関する勉強会」に参加の投資家・アナリスト（以下同じ）

※2 以下頁の好事例は、「記述情報の開示の好事例集2022」（2023年1月31日公表）より

[参考]TCFD提言(推奨される開示項目)

- 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
 ※ 青字は定量情報が求められる開示項目

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
推奨される開示内容	推奨される開示内容	推奨される開示内容	推奨される開示内容
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(注)
	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)

(出所)TCFD最終報告書(日本語)等

投資家・アナリストが期待する主な開示のポイント：気候変動関連等 (2023年1月公表の好事例集より)

- TCFD提言の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示は、引き続き有用
- TCFD提言に沿った開示を行うにあたり、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
- リスク・機会に関する開示について、一覧表で、定量的な情報を含めた開示を行うことは有用(特に「戦略」の項目)
- トランジションやロードマップといった時間軸を持った開示を行うことは、海外の気候変動に関する開示でも重視されており有用
- サステナビリティ情報に関する定量情報について、前提や仮定を含め開示することは有用
- 実績値を開示することは、引き続き有用

【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 (TCFD) 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途絶と考慮しています。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。

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。

<カゴメグループのリスク対応策及び機会の一例>

	リスク項目	対応策や機会
短期・中期的	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象、気象パターンの変化 水ストレスによる生産量減少 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動に対応できる野菜品種の獲得・販売 最小の水で生産できるトマト栽培システムの開発と利用
長期的	<ul style="list-style-type: none"> 炭素価格上昇 生活者の行動変化 生物多様性の損失 	<ul style="list-style-type: none"> CO2排出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 生きものと共生する農業の提案と普及

※ 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/environment/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。

リスク管理

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、優先度を選別・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※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KPI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/environment/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策定し、SBT (Science Based Targets) イニシアチブ※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

(2021年度実績は、第三者検証後にCSRサイトにて公開)

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 : 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)

(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雨・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%削減することを目標としており、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

1. 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
2. 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
3. 使用した水は、きれいにして地域に還します
4. 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、その取り組みを定量的な情報も含めて記載

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

(1) 【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

⑤ 環境負荷低減の取り組み ―プラスチックに関する取り組み―

プラスチックの使用による環境負荷の低減を目指して、2020年に「カゴメ プラスチック方針」を制定しました。具体的な目標として、2030年までに、紙容器飲料に添付している石油由来素材のストローの使用を無くし、資源循環可能な素材（植物由来素材や紙素材）へ置き換えることとしています。また、飲料ペットボトルにおいて、2030年までに、樹脂使用量全体の50%以上をリサイクル素材または植物由来素材とします。

このほか、工場でのリサイクルの推進や全国事業所の環境美化活動に継続して取り組んでいます。

	プラスチック方針（要約）	課題	これまでの具体的な活動
1	過剰なプラスチックの使用をなくし、使用量の削減を推進する	容器のプラスチック使用量削減	ケチャップチューブ容器の軽量化 PETボトル容器の軽量化
2	リサイクル素材や植物由来素材への置き換えを進める		
	紙容器：2030年までに、石油由来素材ストローの使用をゼロに PETボトル：2030年までに、50%以上をリサイクル/植物由来素材に	ストロー・キャップへの植物由来素材使用 ボトルtoボトルリサイクル	紙容器ストローへ植物由来素材5%配合 紙容器キャップの100%植物由来素材化 紙容器に紙ストロー採用 トマトジュース265gリサイクルPETボトル化
3	工場のゼロエミッションを継続	ゼロエミッションの継続	分別基準にもとづいたりサイクルの徹底
4	全国事業所の環境美化活動を継続して実施	地域の環境保全活動の推進	事業所ごとの河川や海での美化活動を計画

⑥ 生物多様性の保全

カゴメグループ生物多様性方針

当社は創業以来、農業によってもたらされる「自然の恵み」を活かした事業活動を行ってきました。この事業活動を将来にわたり持続的に進めていくために、事業における様々な場面で生物多様性の向上に努めていくことを「カゴメグループ生物多様性方針」で定め、活動を行っています。詳細はホームページをご覧ください。

カゴメグループ 生物多様性方針（項目のみの抜粋）

サプライチェーンでの保全	社内外のパートナーとの協働
① 遺伝資源の維持と利用	⑧ 社内外への浸透
② 農業の環境負荷低減	⑨ 社外との対話
③ 農地と周辺の生態系保全	⑩ 情報公開
④ 調達品の環境負荷低減	⑪ 社会貢献
⑤ 輸送時の配慮	⑫ 根本原因への対応
⑥ 工場の環境負荷低減	
⑦ 製品・サービスへの配慮	

事例1 外来種のハチを使用しない受粉

当社の生鮮トマトは大型温室で栽培されていますが、多くの大型温室ではトマトの受粉にハチを使用します。外来種のセイヨウオオマルハナバチが、特定外来生物の候補に挙がっているため、当社が直接管理する大型温室では、2004年から在来種のクロマルハナバチに切り替えました。当初このハチの繁殖技術はまだ確立されておらず、トマトの品質や経済性への影響も不透明でしたが、当社が技術確立を後押しし、今は日本の生鮮トマト栽培の全量をクロマルハナバチで賄えるまでに技術が確立されています。



在来種のクロマルハナバチ

事例2 遺伝資源の維持と活用

イノベーション本部は、民間企業では世界有数の約7,500種のトマト遺伝資源を有しています。様々な遺伝的特徴を持ったトマトの種子を収集し、交配を重ねて新たな有用品種を生み出しています。種子は一定の温度、湿度で保管していますが、年数が経つと発芽率が落ちるため順次更新し、貴重な遺伝資源を絶やすことなく維持しています。



イノベーション本部の種子庫

事例3 農業と肥料の使用方法への配慮

国内の加工用トマトの栽培において、環境に配慮した使用農薬を厳選して「カゴメ使用農薬指針」を設定し、使用を推奨しています。また、作付け予定の畑の土壌を必要に応じて事前分析し、施肥設計の指導や生育診断を行い、最適な肥料の使用量を決定することで、土壌への過剰な肥料の使用を抑制しています。

(3) 担当役員メッセージ



取締役専務執行役員
橋本 隆

当社は、これまでも社会課題の解決による持続的な成長を「ありたい姿」として掲げてきました。新型コロナウイルス感染症による日常生活の変化や異常気象の頻発によって、SDGsやサステナビリティへの関心が高まっており、第3次中期経営計画においては、社会課題解決と事業成長の両立が、一層重要になってきていると感じています。特に自然環境への取り組みは、「畑を第一の工場」として農業と共存し、農産物を調達して加工・販売する当社にとって優先度の高い課題であり、サプライチェーン全体で取り組んでいます。農業においては、気候変動に対応する品種開発やスマート農業への取り組みを進めており、国内・海外の工場では、グリーン電力化によるCO2排出削減や製法見直しによる水使用量削減などの具体的な課題に取り組んでいます。食品企業共通の課題である容器包装におけるプラスチック使用量の削減・資源循環可能な素材化やフードロスの削減も含めた環境負荷低減課題に、この4年間でさらにスピードを上げて取り組み、社会に貢献し、ステークホルダーの皆様の期待や要求に応えられるものにしていきます。

- (1) 環境負荷低減の取組みとしてプラスチックに関する取組みを端的に記載
- (2) 生物多様性の保全に対する取組みを端的に記載
- (3) 環境負荷低減に関して認識している課題や今後の取組みに関する担当役員のメッセージを記載

【開示の充実化に当たっての課題】

- 環境保全に関する取組みは以前から社内を進めていたが、目標や方針及びマテリアリティが設定されておらず、開示の方向性や、優先順位も明確ではなかった。

**【対応策とその効果】**

- 環境取組みの推進にあたり、目標や方針を策定する必要性を認識し、温室効果ガスの削減目標、水及び生物多様性のカゴメグループ方針を策定した。また、環境に関するマテリアリティも設定し、その際には、環境を担当する部門も一緒に検討を行った。
- 目標や方針に関しては、経営層からの承認を得たことで、社内への情報発信がしやすくなった。
- 目標や方針及びマテリアリティが定まったことで、社内での環境に対する意識や、取組みが加速したと感じている。

※「記述情報の開示の好事例に関する勉強会」に参加の企業（以下同じ）

● A Z - COM丸和ホールディングス株式会社※ (1/2) 有価証券報告書 (2022年3月期) P16-18

※2022年3月期当時の社名は、株式会社丸和運輸機関。その後、社名変更

(1) 【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

(2)

T C F D 提言に沿った情報開示

①ガバナンス

当社は気候変動に係る対応を経営上の重要課題と認識し、サステナビリティ委員会を中心とするガバナンス体制を構築するとともに、取締役会による監督を行っております。

《取締役会による監督体制》

取締役会は、気候変動に関するリスクと機会に係る課題について、毎年一回、サステナビリティ委員会より取組状況や目標の達成状況の報告を受け、モニタリングします。また、新たに設定した対応策や目標を監督します。

《気候変動に係る経営者の役割》

気候変動に係る事項は、代表取締役社長が統括します。また、代表取締役社長はサステナビリティ委員会の委員長として気候変動が事業に与える影響について評価し、対応策の立案及び目標の設定を行い、達成状況の管理を統括します。

《サステナビリティ委員会》

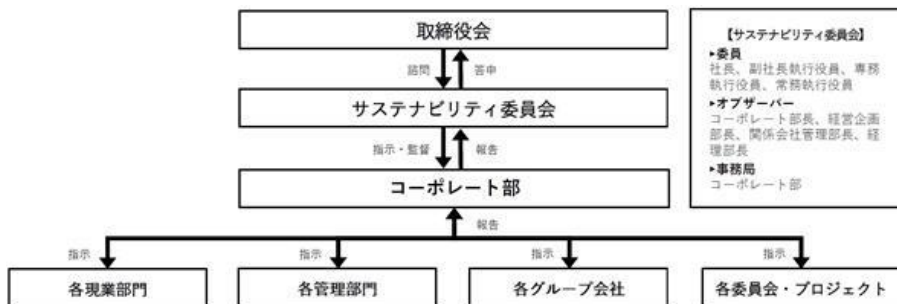
サステナビリティ委員会は、気候変動に係る事項を含むマテリアリティ（重要課題）の特定やESG・DXへの対応を含むサステナビリティ戦略及び中期経営計画の策定について審議し、取締役会に答申します。

サステナビリティ委員会の委員長は代表取締役社長が務め、副社長執行役員、専務執行役員、常務執行役員、及び副社長執行役員が指名した者において構成され、気候変動が事業に与える影響について、毎年一回評価を行い、識別したリスクの最小化と機会の獲得に向けた方針を示し、対応策の検討・立案及び目標の設定を行います。また、目標の達成状況を審議し、毎年一回、取締役会に報告し、監督を受けています。

《気候変動に係る所管部署》

コーポレート部は、サステナビリティ委員会の事務局を担当するとともに、気候変動を含むサステナビリティ戦略に係る企画・立案及び管理を行い、全社的な気候変動に係る対応の推進を担い、気候変動に係る事項を含むサステナビリティ戦略を検討・立案し、サステナビリティ委員会に提言します。

当社グループの気候変動に係るガバナンス体制図は、以下のとおりです。



②戦略

事業活動に影響を与えると想定される気候変動リスク・機会について特定し、財務インパクトの評価を実施し、その評価結果を踏まえ、特に影響の大きいリスクの軽減ないし機会の獲得に向けた対応策を検討しております。

区分	種類	想定される気候変動リスク・機会	事業活動への影響	時間軸	評価
移行 リスク	政策・法規制	GHG排出／削減に関する法規制の強化	炭素税や新たな税制（カーボンプライシング）導入によるコストの増大	中期	大
			非ガス規制等の導入による事業活動の制限 協力会社（備車）の減少	中期	中
	技術	GHG排出／削減に配慮した設備投資・消耗品の購買	低炭素車両の導入（EV／FCV）、付帯設備の投資（機器・土地）、排ガス抑制装置の増設	中期	大
			太陽光発電設備等の導入に伴う設備投資の増加	中期	中
	市場	顧客・消費者ニーズの変化	気候変動に係る顧客の取引先選定基準への未適合による取引停止（売上・利益の喪失）	長期	大
			インフラ整備の不足・遅延	充電・水素ステーション等のインフラ整備不足による低炭素車両（EV／FCV）による事業範囲の制限	中期
評判	地政学的リスクによる燃料価格の高騰	燃料（ガソリン・電気等）価格の高騰によるコストの増大	短期	中	
物理 リスク	急性	激甚災害の発生	被災エリアの物流網（トラック・鉄道・船舶等）の寸断、センター機能不全、従業員の死傷等による事業停止	長期	中
			平均気温の上昇	遮熱装置・空気循環・冷房設備等の設置による新規センター開設時の建設コストの増大	短期
	慢性	気象パターンの変化	気象災害（風水害・雪害等）による従業員の死傷、交通網の遮断、事故の多発等	中期	中
			輸送手段の多様化	環境負荷の低い輸送手段による新たな事業機会の創出（鉄道コンテナ、RORO船、航空貨物、連結トラック、ドローン輸送等）	長期
機会	資源効率化	製造・流通プロセスの効率化	拠点集約やサプライチェーンの垂直統合による物流効率化による新たな事業機会の創出（SIPスマート物流、シェアリングストック、共同物流、客貨混載）	長期	大
		製品・サービス	新たなサービスの開発	災害時の車両提供、サプライチェーン復旧支援、災害備蓄品の輸送・保管、BCP策定支援等のリスク対応商品の開発	中期

- (1) ガバナンス体制について、経営者や各機関・組織の役割を具体的に記載
- (2) リスク・機会の項目ごとに事業活動への影響、時間軸及び評価を端的に記載

● A Z – C O M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、定期的に取り締役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て、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》

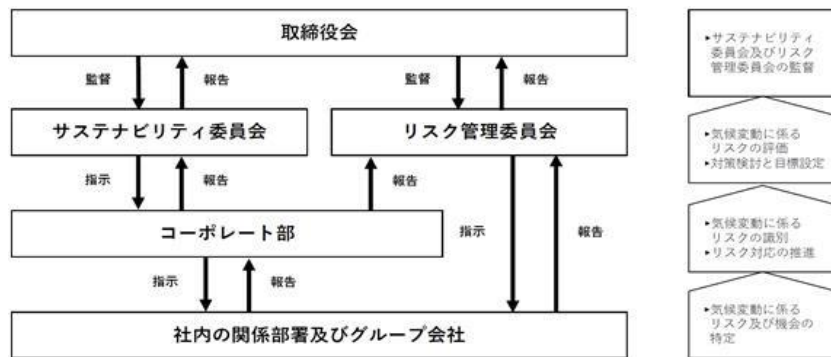
定期的開催されるリスク管理委員会にて、各リスク所管部署からの報告内容を評価し、全社リスクの把握と適切な対応を審議し、取締役会に報告します。

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設定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。
コーポレート部	・社内関係部署及びグループ会社に気候変動に係るリスクの特定を指示する。 ・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。

当社グループの気候変動に係るリスク管理プロセス図は、以下のとおりです。



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	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 WB2℃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℃目標）を含め目標値の見直しを検討してまいります。

※2035年度迄にScope3カテゴリ1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支援します。

■ 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

● 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ（1/3）有価証券報告書（2022年3月期） P25-28

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

(重要なリスク)

(1) 気候変動に関するリスク

[当社グループにおける取り組み・体制等]

(中略)

・ガバナンス（気候変動マネジメント体制）

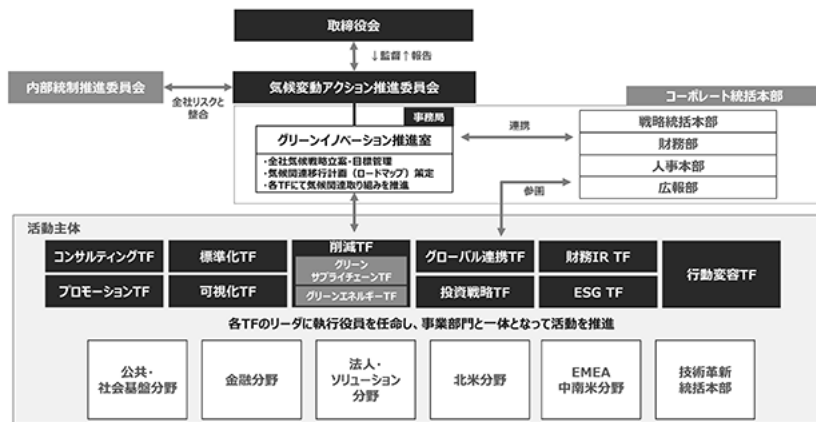
2021年度は、内部統制推進委員会での全社リスクマネジメントにおいても、「気候変動」を重要リスクとして位置づけました。さらに、気候関連リスク・機会については、TCFDのフレームワークに沿った分析・評価を実施し、より長期の気候関連リスク・機会についての対策検討を進めました。

気候変動に関する当社グループの取り組みを主導するため、2020年11月に気候変動アクション推進委員会を設置しました。また、2021年10月1日付で「グリーンイノベーション推進室」をグリーン専任組織として新設し、気候変動アクション推進委員会をリードしながら、当社グループ全体の取り組みを推進しています。

気候変動アクション推進委員会では、委員長である代表取締役副社長執行役員が、気候変動に関する取り組みの最高責任を負っています。2021年10月時点では、気候変動アクション推進委員会内に11のタスクフォースを設置し、各タスクフォースでは、執行役員等がリーダーとして全社横断で関係者を含めた取り組みを推進しています。

気候変動アクション推進委員会が協議した内容は取締役会へ報告され、取締役会は重要な経営・事業戦略として議論、方針の決定に加え、気候変動問題への実行計画等について監督を行っています。2022年度には、役員や社員の報酬と連動した気候変動関連のKPIも設定し、目標達成に対する社員や経営層の関与の深化を図っています。

FY2022 気候変動マネジメント体制



・戦略（気候関連リスク及び機会に関する戦略）

当社グループは、以下<気候変動シナリオ分析の概要>記載のとおり気候変動シナリオの分析を行い、気候変動に関するリスクと機会による影響を把握して、その結果を中期経営計画(2022年度～2025年度)に取り込むことにより、サステナブルな社会の実現に向け、企業・業界の枠を超えた革新的なサービスの提供をより一層推し進める戦略を遂行しています。

また、当社グループでは、事業活動に関わるあらゆるリスクを的確に把握し対応するため、全社的な視点でリスクマネジメントを統括・推進する役員を置くとともに、各部門とグループ会社にCRO・リスクマネジメント推進責任者を配置しています。年2回内部統制推進委員会を実施し、リスク低減に関する施策を討議するとともに、有効性に対する評価等を行い、その結果を取締役会に報告しています。

半期に一度最高責任者の代表取締役副社長執行役員が気候変動アクション推進委員長及び環境保護推進委員長として、各々の会議体を通じ、全社リスクマネジメントの中で気候変動および環境全般に関するリスク管理を行っています。また、リスクの内容と顕在化した際の影響、及びリスクへの対応策に関しては表1（気候関連のリスク）をご参照ください。

(2)

<気候変動シナリオ分析の概要>

当社グループでは、気候変動に関する事業影響を把握し、気候関連リスク・機会に対する当社戦略のレジリエンスを評価することを目的として、シナリオ分析を実施しています。2021年度は、パリ協定を踏まえて低炭素経済に移行する1.5℃シナリオと、現状予想される以上に気候変動対策が実施されない4℃シナリオを中心に分析を行いました。

1.5℃シナリオでは、カーボンプライシングが導入されるなどの気候変動対策が強化される一方、気候変動の物理的な影響は報告時点（2022年3月末）レベルにとどまり、それ以上の深刻な影響は発生しないと仮定しました。4℃シナリオでは、気候対策は報告年レベルである一方、異常気象の激甚化等の気候変動の物理的な影響が生じると仮定しています。

その結果、当社グループでは、1.5℃シナリオによる持続可能な社会では、社会の移行に伴うリスクと機会の両方が影響しますが、それ以外のシナリオによる社会では、リスクの影響が大きくなる可能性が高いことが分かりました。各シナリオによるリスク・機会は、それぞれの影響度・発生可能性等を考慮し、事業戦略へ反映させています。

※気候変動シナリオの詳細は、サステナビリティレポートをご参照ください。

NTTデータ サステナビリティレポート2021 Databook : <https://www.nttdata.com/jp/ja/sustainability/report/>

[リスクの内容と顕在化した際の影響] 及び [リスクへの対応策]

・リスクと機会

当社グループは、シナリオ分析に基づき、気候関連リスク・機会による事業への影響を評価し、その結果を気候変動戦略として事業戦略に反映することで、気候関連リスクへの対応を進め、また気候関連の機会実現を図っています。

気候関連リスク・機会に関しては短期・中期・長期の時間軸を考慮し、財務的影響への影響度を高・中高・中・低の4段階、発生可能性をほぼ確実・非常に高い・高い・低い、の4段階で評価しています。気候関連リスク・機会の評価は「表1（気候関連のリスク）」及び「表2（気候関連機会）」のとおりです。

※各評価項目の詳細は「表1（気候関連のリスク）」及び「表2（気候関連機会）」の注記参照

(1) ガバナンス体制について、各機関・組織の関係や「気候変動アクション推進委員会」の役割等を端的に記載

(2) シナリオ分析の概要を記載するとともに、詳細情報の参照先としてサステナビリティレポートの掲載箇所を記載

● 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

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

表1（気候関連のリスク）

項目	カテゴリー	期間※1	影響度※2	発生可能性	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	ほぼ確実	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（期末時点）▲340億円	NTTデータグループのサプ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	短期	中高	ほぼ確実	IPCC第6次報告書の地域毎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・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、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	中高	ほぼ確実	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、企業へ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コスト影響額を試算 ※2022年度～2040年度累計 700億円	営業利益影響▲70億円 ※4	省エネによる炭素排出削減、再エネ導入による自社サ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

表2（気候関連機会）

項目	カテゴリー	期間※1	影響度※2	発生可能性	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	製品・サービス	短期	高	非常に高い	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。2025年度のサステナビリティ関連の新規オフライン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ラインの創出に向けた投資額を計上	320億円
2	製品・サービス	短期	中高	非常に高い	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	製品・サービス	短期	高	非常に高い	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と想定。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デリバリー強化など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

● 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

【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	NTTDATA Carbon-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1000億以上、営業利益100億円以上、または株価影響100億以上
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」のとおりです。（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実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

【開示の充実化に当たっての課題】

- 気候変動関連のリスク・機会分析について、開示を推進しているチーム以外の経営幹部や、関連部署にもアプローチをして、協力を得ていく必要があった。
- 気候変動関連のリスク・機会に関する数値算出が手探りであった中、法定開示書類である有価証券報告書に数値を開示することに対し、経営幹部や関連部署の関心・感度が高かったため、経営幹部等からの意見・質問等への対応が必要であった。

**【対応策とその効果】**

- 一人ひとりの関係者にしっかりとグローバル社会での動向を含めて背景を理解してもらうため、情報共有を実施した。
- 経営幹部とも議論を幾度も重ねること。特に数値を開示するにあたっては、多くのディスカッションを行うこと、アドバイスをもらうことを重ね、戦略数値を具体化し、全体のコンセンサスを図った。
- 開示に向けた取組みと新中期経営計画の検討を併せて進めたことで目標が明確化され、その後の進捗のモニタリングが可能となった。

【開示の充実化に当たっての課題】

- 気候変動関連のリスク・機会に関するシナリオ分析にあたっては、想定するシナリオや期間について、どのような定義とするか検討をする必要があった。

**【対応策とその効果】**

- 気候変動のリスク・機会のシナリオ分析において主に着眼したシナリオとして、移行シナリオはIEAのネットゼロのシナリオ、物理シナリオはIPCC第6次報告書に基づき、設定を行った。
- シナリオ分析の期間(短期・中期・長期)について、短期は中期経営計画の期間、中期はSBTの中期目標年、長期はSBTiが定めるネットゼロの目標年に基づき、設定を行った。
- 根拠のあるシナリオや期間に基づき定義設定を行ったことで、その後の事業への影響等の具体的な分析において、経営幹部や関連部署との議論を円滑に行うことができた。

○法定開示書類である有報への定量的情報開示にあたっての振り返り

リスク・機会に関する シナリオ分析

財務上の影響等、定量的な情報の具体的な記載、
シナリオ分析における期間等の定義をどのように行ったか

主に着眼したシナリオ

移行 シナリオ

IEA NZE
2050

- ・ 2050年までに90%以上の再エネ導入
- ・ カーボンプライシング導入進む
- ・ 物理影響はFY2021の水準を維持

物理 シナリオ

SSP5-8.5

- ・ IPCC 6次レポートに基づく
- ・ 4°C上昇で異常気象が現状の8倍になる。
- ・ 異常気象に基づくファシリティや輸送への影響が急増する。

【リスク】

評判低下リスク

異常気象による災害リスク増加

カーボンプライシングによるコスト増加

【機会】

サステナビリティ関連オファリング創出ニーズ
増加

サステナブル社会実現のための
コンサルティングサービスの増加

レジリエントなクラウドサービス
へのニーズ増加

想定した期間

短期: ~2025年度まで

- ・ 中期経営計画と同期間
における目標を設定

中期: ~2030年度まで

- ・ SBT認定の中期目標
を設定済

長期: ~2050年度まで

SBTi Net-Zero基準に基づき新たに目標を設定
(NTTDATA Carbon-neutral Vision 2050目標リファイン)

● セイコーエプソン株式会社（1/2）有価証券報告書（2022年3月期） P22-25

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

③気候変動への取り組みとTCFD

気候変動が社会に与える影響は大きく、エプソンとしても取り組むべき重要な社会課題だと捉えています。パリ協定の目指す脱炭素社会（世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする）の実現に向け、エプソンは2030年に「1.5℃シナリオに沿った総排出量削減」の目標達成を目指しています。また、

「Epson 25 Renewed」の公表に合わせ「環境ビジョン2050」を改定し、その目標として掲げる2050年の「カーボンマイナス」「地下資源（※13）消費ゼロ」に向け、脱炭素と資源循環に取り組むとともに、環境負荷低減を実現する商品・サービスの提供、環境技術の開発を推進しています。

エプソンは2019年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明して以降、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーとの良好なコミュニケーションがとれるように、TCFDのフレームワークに基づき、情報開示（ガバナンス・戦略・リスク管理・指標と目標）を進めています。2021年には財務影響度をエプソンとして初めて定量的に開示することにしました。さらに、2022年はTCFD提言の改訂を受けて、GHG排出量の削減を目的とした具体的な取り組み実績などの開示を強化しました。

※13 原油、金属などの枯渇性資源

■ シナリオ分析の結果

TCFDのフレームワークに基づいて、シナリオ分析を実施し、気候関連リスク・機会がエプソンの戦略に与える財務影響度を定量的に評価しました。その結果、脱炭素社会へ急速に進んだ1.5℃シナリオの場合、市場の変化・政策・法規制による操業コスト増加の移行リスクはあるものの、インクジェット技術・紙再生技術に基づく商品・サービスの強化により財務影響へのインパクトは限定的と予想しています。

エプソンは、2021-30年までの10年間で約1,000億円（2021-25年は約250億円、2026-30年は約750億円）を投入し、脱炭素・資源循環・環境技術開発への取り組みを加速します。また、気候関連リスクへの解決は、私たちが設定したマテリアリティである「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」に合致し、エプソンの強みである低環境負荷（消費電力・廃棄物など）の商品・サービスで、事業拡大の機会につながります。この機会の拡大は、お客様のもとでの環境負荷低減や気候変動の抑制に貢献するものです。

こうした評価結果から、エプソンは社会にとっても自社にとっても合理的であるパリ協定の目指す脱炭素社会の実現に向け、認識したリスクに対処しながら、機会を最大化するための取り組みを継続的に進めています。

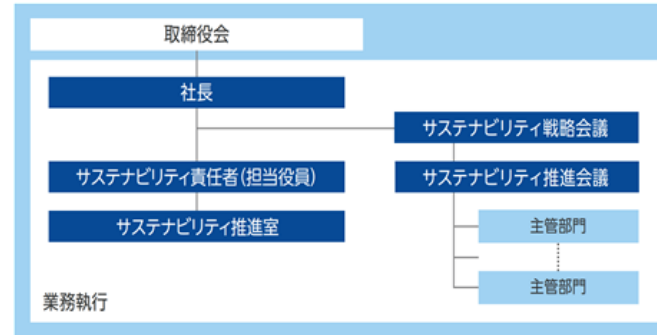
なお、世界が現状を上回る対策をとらずに温暖化が進んだ4℃シナリオの場合でも、異常気象にともなう災害の激甚化による国内外の拠点に対する物理リスクの影響は、小さいことが確認されています。

a. ガバナンス

気候変動に係る重要事項は、社長の諮問機関としてグループ全体のサステナビリティ活動の中長期戦略を策定・実践状況のレビューを行う「サステナビリティ戦略会議」で議論のうえ、定期的に（年に1回以上）取締役会に報告することで、取締役会の監督が適切に図られる体制をとっています。

また、気候関連問題に対する最高責任と権限を有する代表取締役社長は、サステナビリティ推進室長（取締役専務執行役員）を気候関連問題の責任者に任命し、サステナビリティ推進室長は、TCFDを含む気候変動に関する取り組みを管理・推進しています。

■ 推進体制



b. 戦略

エプソンは、「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」をマテリアリティとして設定しています。これを達成するために、エプソンの技術の源泉である「省・小・精の技術」を基盤に、イノベーションを起こし、さらなる温室効果ガス（GHG）排出量削減に取り組んでいます。さらに、ビジネスモデルの進化や、気候変動に対するレジリエンスの強化を図るため、「環境ビジョン2050」の実現に向け、2021年に環境戦略定例会の新設および下部組織として各分科会を整備し、取り組みを推進しています。

レジリエンス強化	2021年度取り組み実績	
ビジネスモデルの進化	●お客様に長く使っていただけ、廃棄物を減らせる環境に配慮した商品・サービスへのビジネスモデル転換（サブスクリプションサービスなどの拡大）について検討を開始	
環境戦略定例会の推進	●脱炭素	●国内拠点の再生可能エネルギー100%置き換え完了。海外拠点切り替え検討。設備更新による省エネ
	●資源循環	●地下資源消費ゼロに向けた資源循環指標の導入検討。再生材導入商品・再生機の販売開始
	●お客様のもとでの環境負荷軽減	●既存技術（他社製品）からの自社環境負荷低減商品・サービスへの置き換えによる削減貢献量拡大
	●環境技術開発	●シリコン端材再利用を含むスクラップ金属のリサイクル技術開発。ドライファイバーテクノロジー応用梱包資材テーマ選定

■ 気候関連のリスク・機会に関するシナリオ分析

エプソンは、気候関連のリスク・機会の重要性評価に向け、「移行リスク」「物理リスク」「機会」の区分でシナリオ特定と評価を実施し、7つの評価項目を選定しました。気候変動に関する政府間パネル（IPCC）と国際エネルギー機関（IEA）が提示する気温上昇1.5℃に相当するシナリオと社内外の情報に基づき、事業インパクトと財務影響度を評価しました。

■ シナリオ分析の結果について、概要を端的に記載

● セイコーエプソン株式会社（2/2）有価証券報告書（2022年3月期） P22-25

(1) 【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(2)

■ 1.5℃シナリオにおける気候関連リスク・機会
シナリオ分析に基づいた気候関連リスク・機会の評価結果は以下のとおりです。

区分	評価項目	顕在時期	事業インパクト	財務影響度
移行リスク	市場の変化・政策・法規制 ペーパー需要	短期	インパクト ・気候変動とペーパー需要の変化に関する強い関連性は見出せないが、印刷・情報用紙の需要は減少傾向にあると想定する。COVID-19 によるトレンド変化（分散化によるオフィス印刷の縮小など）によりペーパーレス化がさらに進んだ場合においても、インクジェット技術・紙再生技術に基づく商品・サービスの強化（印刷コスト低減、環境負荷低減、印刷の快適性向上、紙情報有用性訴求）により財務影響へのインパクトは限定的と予想される	小
	(環境ビジョン2050の取り組み) ・脱炭素 ・資源循環 ・環境技術開発	短期	インパクト ・世界的に共通した社会課題である「気候変動」と「資源枯渇」に対し、商品・サービスやサプライチェーンの「脱炭素」と「資源循環」における先進的な取り組みが求められる ・飛躍的な環境負荷低減につながる環境技術開発により、科学的かつ具体的なソリューションが求められる リスクへの対応 ・脱炭素 ・再生可能エネルギー活用 ・設備の省エネ ・温室効果ガス除去 ・サプライヤーエンゲージメント ・脱炭素ロジスティクス ・資源循環 ・資源の有効活用 ・生産ロス極小化 ・商品の長期使用 ・環境技術開発 ・ドライファイバーテクノロジー応用 ・天然由来素材（脱プラ） ・原料リサイクル（金属、紙） ・CO ₂ 吸収技術	2030年までに合計約1,000億円を投入
物理リスク	急性 洪水による事業拠点の被災	長期 (21世紀末)	インパクト ・36 拠点（国内 17、海外 19）を対象に 2022 年度最新リスクを評価した結果、洪水（河川氾濫）、高潮、濁水によるエプソンに将来的な操業リスクの変化は限定的 ・サプライチェーンに関する短期気候変動リスクについては、BCP（事業継続計画）で対応	小
	慢性 海面上昇による事業拠点の被災			
	慢性 濁水による操業への影響			
機会	商品・サービス (環境ビジョン2050の取り組み) ・お客様のもとの環境負荷低減	短期	想定シナリオ ・炭素税導入、電気料金高騰、廃棄物処分コストの上昇、過剰生産・資源削減などにより、環境に配慮した商品・サービスへのニーズが高まる 事業機会 ・「Epson 25 Renewed」における成長領域として、①環境負荷低減・生産性向上・印刷コスト低減を実現するインクジェット技術によるオフィスプリンティング、商業・産業プリンティング、プリントヘッド外販、②環境負荷低減を実現する新生産装置の拡充による生産システムの提供により売上収益成長CAGR（年平均成長率）15%を見込む	大 2025年度までに成長領域CAGR15%見込
機会	環境ビジネス	短期	想定シナリオ ・地球温暖化対策分野や廃棄物処理・資源有効活用分野の市場成長が見込まれる ・サーキュラーエコノミー（循環型経済）へのシフトにより、再生プラスチック、高機能バイオ素材、バイオプラスチック、金属リサイクルの市場成長が見込まれる 事業機会 ・地球温暖化対策やサーキュラーエコノミーへのシフトに対する有効なソリューションとして、紙再生を含むドライファイバーテクノロジー応用、天然由来素材（脱プラ）開発、原料リサイクル（金属再生、紙循環）などの技術確立を通じ、アップサイクル（高機能化）、脱プラ化（梱包材、成形材）、高付加価値新規素材の創出などにより売上収益を獲得	中

エプソンは、脱炭素、資源循環、環境技術開発、お客様のもとの環境負荷低減に向けた取り組みを進めています。2021年度の取り組み実績は以下のとおりです。

区分	評価項目	2021年度取り組み実績	2021年度定量実績
移行リスク	市場の変化・政策・法規制 ・ペーパー需要	・オフィス・ホームプリンティングは数量・売上収益とも伸長、インクも売上前期並・安定化しており、エプソンがターゲットとしているマーケットでのペーパー需要変動による財務影響は限定的	—
	・脱炭素	・国内拠点（※14）の使用電力を100%再生可能エネルギーへ置き換え	33.2億円 (内訳) ・投資:10.6億円 ・費用:12.6億円 ・人件費:10.0億円
	・資源循環 ・環境技術開発	・不要な金属を、金属粉末製品の原料として資源化する新工場建設への投資を決定（エプソンアトミックス） ・ドライファイバーテクノロジーを活用した梱包資材の試作ライン投資および環境関連・材料開発の人員増強	
物理リスク	急性 洪水による事業拠点の被災	・36 拠点（国内 17、海外 19）を対象に IPCC 第 6 次評価報告書に基づき最新リスクを評価 ・洪水（河川氾濫）、高潮、濁水によるエプソンへの将来的な操業リスクの変化は限定的であることを確認。豊科事業所（※15）における低階層の設備浸水リスクに対し BCP 施策（設備更新時の移設）で対応	—
	慢性 海面上昇による事業拠点の被災		
	慢性 濁水による操業への影響		
機会	商品・サービス ・お客様のもとの環境負荷軽減	・「Epson 25 Renewed」における成長領域（オフィスプリンティング、商業・産業プリンティング、プリントヘッド外販、生産システム）への取り組みを推進	2020年度→21年度売上収益CAGR+ 22%
	環境ビジネス	・環境ビジネス分科会を設置し、環境技術開発を通じたビジネス拡大に向けた具体化の検討を開始	—

※14 一部販売拠点などの賃借物件は除く ※15 国内拠点で長期的洪水リスク（21世紀末）を有する主要拠点

(1) リスク・機会の項目ごとに事業へのインパクトや財務影響の程度を具体的に記載

(2) 前年度の取組みの実績を定量的な情報も含めて記載

■ 顕在時期 短期：10年以内 中期：10年～50年 長期：50年超
■ 財務影響度 小：10億円以内 中：10億円～100億円 大：100億円超

【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。

● SOMPOホールディングス株式会社（1/2）有価証券報告書（2022年3月期） P30-35

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

イ. シナリオ分析

a. 物理的リスク

当社グループの損害保険事業は、台風や洪水、高潮などを含む自然災害の激甚化や発生頻度の上昇に伴う想定以上の保険金の支払いによる財務的影響を受ける可能性があります。リスクの定量的な把握に向けては、2018年以降、大学等の研究機関と連携することで科学的知見を踏まえた取組みを進めており、「アンサンブル気候予測データベース：d4PDF^{※1} (database for Policy Decision making for Future climate change)」などの気象・気候ビッグデータを用いた大規模分析によって、台風や洪水、海面水位の変化の影響を受ける高潮の平均的な傾向変化や極端災害の発生傾向について、平均気温が2℃または4℃上昇した気候下での長期的な影響や、事業戦略に活用する観点から5～10年後の中期的な影響を把握するための取組みを進めております。

また、当社グループは、UNEP FI（国連環境計画・金融イニシアティブ）のTCFD保険ワーキンググループに参画し、同ワーキンググループが2021年1月に公表したガイダンスに基づく簡易な定量分析ツール^{※2}を用いた台風に関する影響度の試算を行っております。気候変動リスクへの金融監督上の対応を検討するNGFS（気候変動リスクに係る金融当局ネットワーク）が検討を行っているシナリオ分析の枠組みも活用して、引き続き分析を進めてまいります。

〈試算結果〉

台風の発生頻度	約▲30%～+30%
1台風あたりの損害額	約+10%～+50%

また、米国ハリケーンや洪水など含む海外の自然災害に関しては、外部のリスクモデル会社や研究機関との提携を通じて気候変動による影響分析を進めており、自社独自のシナリオを構築し、海外自然災害リスクモデルへ適用する取組みを進めております。

※1 文部科学省の気候変動リスク情報創生プログラムにて開発されたアンサンブル気候予測データベースです。多数の実験例（アンサンブル）を活用することで、台風や集中豪雨などの極端現象の将来変化を確率的にかつ高精度に評価し、気候変化による自然災害がもたらす未来社会への影響についても確度の高い結論を導くことができます。

※2 IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change：国連気候変動に関する政府間パネル）第5次評価報告書のRCP8.5シナリオに基づき、2050年と現在の間の台風の発生頻度や風速の変化を捉え、頻度や損害額の変化を算出するモデル。

なお、損害保険契約や再保険契約は短期契約が中心であり、激甚な気象災害の発生傾向を踏まえた保険引受条件や再保険方針の見直しによって、保険金支払いが想定以上となるリスクの抑制が可能です。また、グローバルな地理的分散や短期・中期の気候予測に基づく定量化、長期的なシナリオ分析による重大リスクの特定・評価などの多角的なアプローチにより、物理的リスクに対するレジリエンスの確保を図っております。

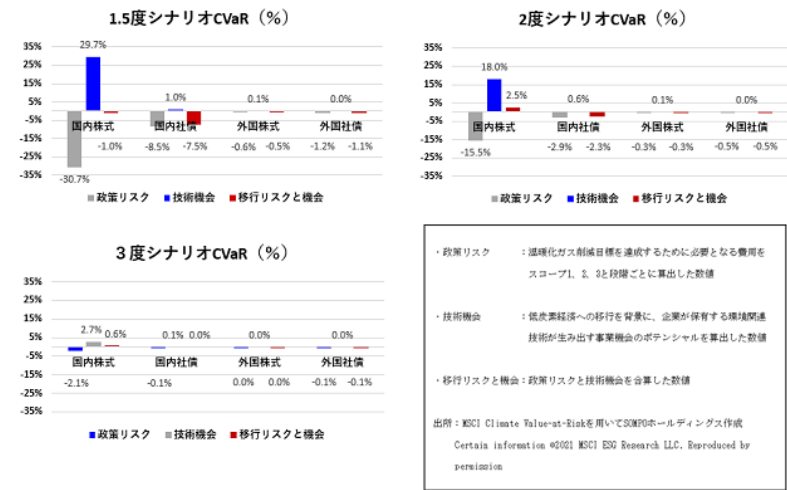
b. 移行リスク

移行リスクによる当社グループの保有資産（国内株式、国内社債、外国株式、外国社債）への影響については、今世紀末までの気温上昇を産業革命前から1.5度、2度、3度未満に抑えるシナリオを前提に、MSCI社が提供する気候バリューアットリスク（CVaR:Climate Value-at-Risk）^{※3}を用いて、低炭素な世界経済への移行が企業に及ぼす「政策リスク」と気候変動の緩和や適応に向けた取組みによる「技術機会」が及ぼす影響を分析しました。

※3 MSCI Climate Value-at-Risk

- ・気候変動に伴う政策の変化や災害による企業価値への影響を測定する手法の一つ。
- ・気候関連のリスクと機会から生じるコストと利益の将来価値を現在価値に割り引いたものであり、当社資産運用ポートフォリオにおける各銘柄の保有時価ウェイトを考慮し、2021年3月末時点における影響度を算出。

＜SOMPOホールディングス 気温上昇シナリオ別 移行リスクと機会のCVaR分析結果＞



（補足）本レポートには、MSCI Inc.、その関連会社、情報提供者（以下「MSCI関係者」）から提供された情報（以下「情報」）が含まれており、スコアの算出、格付け、内部使用にのみ使用されている場合があり、いかなる形態でも複製/再販したり、金融商品や指数の基礎または構成要素として使用することはできません。MSCI関係者は、本サイトに掲載されているデータまたは情報の正確性および完全性を保証するものではなく、商品性および特定目的への適合性を含め、すべての明示または黙示の保証を明示的に否認します。MSCI関係者は、本サイトのデータまたは本情報に関連する誤りや脱落、あるいは直接的、間接的、仕様の（利益損失を含む）な損害について、たとえその可能性を通知されていたとしても、いかなる責任も負うものではありません。

以上のとおり、政策リスクの影響は技術機会によって相殺されるため全体的な影響は限定的ですが、シナリオ別では、1.5度シナリオ下での政策リスクと技術機会の影響が最も大きく、また、保有資産別では、国内株式への影響が最も大きくなってまいります。

- シナリオ分析を「1.5℃」「2℃」「3℃」の3つのシナリオについて実施し、測定手法や保有資産に与える影響を具体的に記載

● S O M P O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) P30-35

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

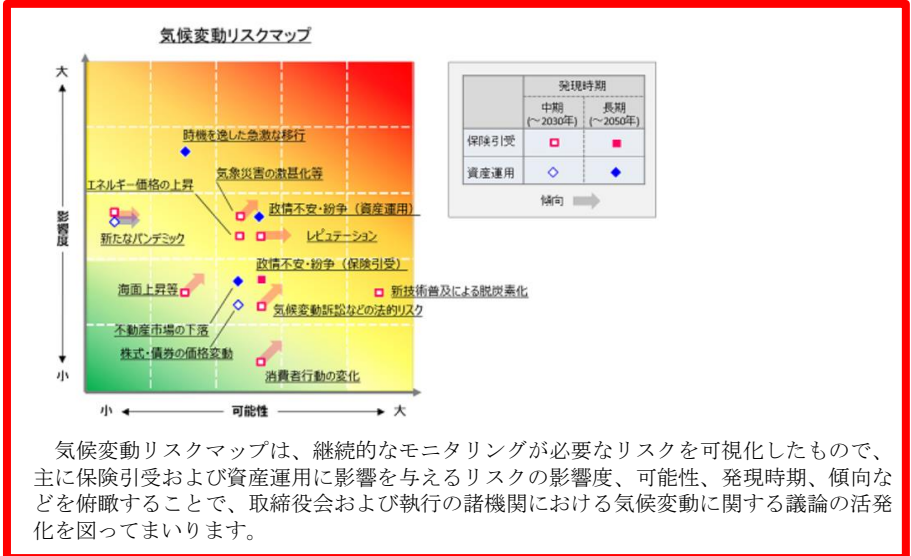
(中略)

③ リスク管理

当社は、グループの経営理念・パーパスおよび経営計画における目指す姿の実現に向けて、その達成確度を高めるためにリスクアペタイトフレームワークを構築し、「取るリスク」、「回避するリスク」を明確にしております。自然災害リスクについても、リスクアペタイトを明確化するとともに、自然災害が発生した場合に想定される保険金支払を気象学等の科学的知見や当社商品特性を踏まえて定量的に把握したうえで、財務健全性や収益性、利益安定性への影響、再保険マーケットの動向等をふまえて、再保険方針およびグループ全体のリスク保有戦略を策定し、管理しております。

気候変動リスクは、戦略的リスク経営（ERM）のリスクコントロールシステムの重大リスク管理、自己資本管理、ストレステスト、リミット管理、流動性リスク管理の枠組みにおいて、多角的なアプローチでコントロールしております。詳細は、「(1) 主要なリスクの管理体制・枠組み」をご参照ください。

(2)



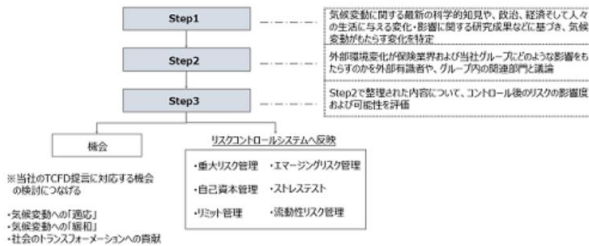
気候変動リスクマップは、継続的なモニタリングが必要なリスクを可視化したもので、主に保険引受および資産運用に影響を与えるリスクの影響度、可能性、発現時期、傾向などを俯瞰することで、取締役会および執行の諸機関における気候変動に関する議論の活性化を図ってまいります。

ア. 気候変動リスクフレームワーク（気候変動リスクの特定、評価および管理）

自然災害リスクを含む気候変動リスクに関しては、気候変動が保険事業以外を含めた当社グループの事業の様々な面に影響を及ぼすこと、その影響が長期にわたり、不確実性が高いことを踏まえて、既存のリスクコントロールシステムを補完し、長期的な気候変動が様々な波及経路を通じて当社グループに影響を及ぼすシナリオを深く考察してリスクを特定・評価および管理するための気候変動リスクフレームワークを構築しております。

気候変動リスクフレームワークでは、気候変動の複雑な影響を捕捉するために、以下の3ステップで評価を行い、「② 気候関連のリスクと機会への対応（戦略）」で述べたリスクと機会を整理しております。

気候変動リスクフレームワーク



2022年は、探索的評価と位置づけて、IPCC、世界経済フォーラムなど外部機関の研究成果を踏まえて、起こり得る政策的移行パターン（下表）を想定したリスク評価を行い、気候変動リスクマップとして可視化しました。

A. 緩やかに移行	温暖化の進行により広い地域が熱波に襲われ、深刻な食糧危機や水不足が発生。甚大な自然災害の頻発から死亡率も上昇。政治的不安定から地域紛争、テロ拡散、難民の増大。
B. 直ちに大幅な移行	脱炭素政策の急激な推進によって化石燃料価格が高騰し、産業空洞化や急激なインフレ等からG7諸国の経済に大きな悪影響を及ぼす。
C. 各国が異なるスピードで移行	各国・地域が異なるスピードで政策的・技術的移行を進めるため、地政学的・経済的な摩擦や各国間の格差が拡大。

イ. 既存のリスク管理フレームワークとの統合

気候変動リスクフレームワークで捉えたリスクの認識は、重大リスクの「主な想定シナリオ」に反映して管理を行い、また、気候変動との間で相互に影響を与える事象である「生物多様性の喪失」はエマージングリスクとして調査研究を行っております。（下表）気候変動に関連する重大リスク等と主な想定シナリオ

重大リスク・エマージングリスク	気候変動に関連する主な想定シナリオ
気候変動リスク（物理的リスク）	台風・ハリケーンの激甚化または頻度増加による火災保険等の保険金支払い、再保険コストの増大。
気候変動リスク（移行リスク）	脱炭素に向けた政策・法規制の強化、技術革新の進展による株式・債券の価格変動など。
事業中断リスク	想定シナリオを超える大規模自然災害等の発生に伴う重要業務停止の長期化、人命被害など。
パンデミック	森林減少や永久凍土の融解による重大な新興感染症パンデミックの発生増加。
生物多様性リスク	気候変動に伴う生態系の破壊などにより生物多様性が毀損。農作物の生育などに悪影響が及ぶ。

また、気候変動リスクフレームワークを通じて得られた知見を、既存のリスクコントロールシステムの枠組みである自己資本管理、ストレステスト、リミット管理、流動性リスク管理に反映させていく事で、リスク管理全体の高度化を図ってまいります。

- (1) リスクの特定、評価及び管理の方法を端的に記載
- (2) リスクを影響度と発生可能性の観点で整理し、「気候変動リスクマップ」として平易に記載

● 株式会社サンゲツ（1/1）有価証券報告書（2022年3月期） P16-17

(1) 【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

4) 指標と目標

当社では、中期経営計画（2020-2022） [D.C.2022] において、事業活動（Scope1&2）における環境負荷の低減に向けた定量目標を設け、取り組みを進めています。目標と2021年度（速報値）までの進捗は、以下の通りです。

①環境負荷低減に向けた定量目標

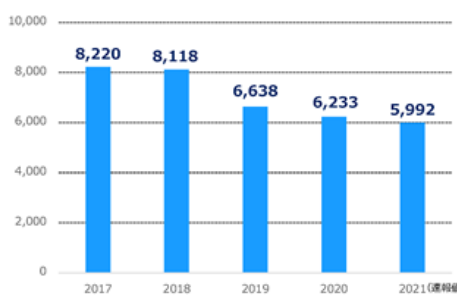
2023年3月期目標

- ・GHG排出量（Scope 1 & 2）：カーボンニュートラル（2031年3月期目標）
- ・エネルギー使用量：4.0% 削減（2018年度比）
- ・廃棄物総廃棄量：4.0% 削減（2018年度比）
- ・リサイクル率：83.0% 以上

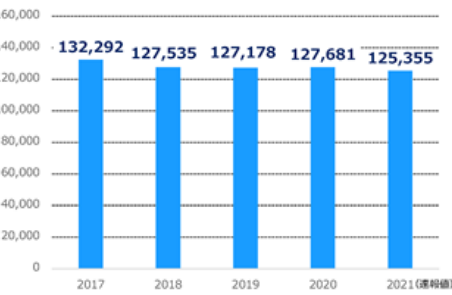
②上記目標における進捗状況（単体）

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度 (速報値)
GHG排出量（Scope 1 & 2）	t-CO2	8,220	8,118	6,638	6,233	5,992
エネルギー使用量	GJ	132,292	127,535	127,178	127,681	125,355
廃棄物総廃棄量	t	3,688	3,695	4,195	4,098	4,283
リサイクル率	t	67.2	75.0	80.1	81.5	85.0

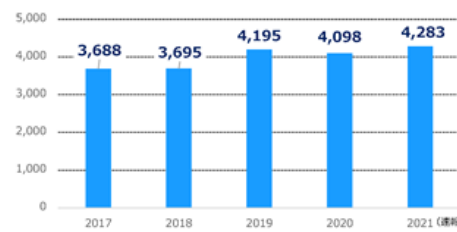
(t-CO2) ①GHG排出量（Scope 1 & 2）



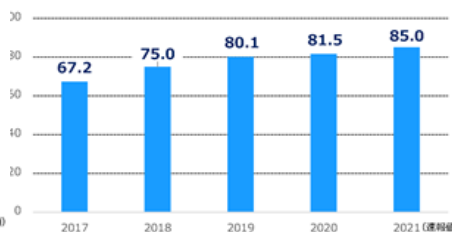
(GJ) ②エネルギー使用量



(t) ③廃棄物総廃棄量



(%) ④リサイクル率

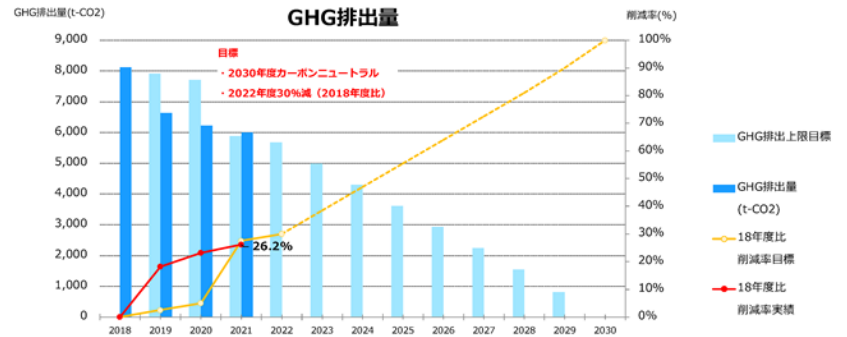


(2)

③今後の取り組み

2030年度の当社単体でのカーボンニュートラル実現に向けて、設備更新などでの「省エネ」、太陽光発電設備導入による「創エネ」、再生エネルギー調達による「再エネ」、植林・電力証書・排出権などでの「オフセット」などを計画的に実行してまいります。

GHG排出量カーボンニュートラルに向けた計画値



- (1) 定量目標としてGHG排出量に加え、エネルギー使用量、廃棄物総廃棄量、リサイクル率を設定し、それぞれの推移状況を定量的に記載
- (2) カーボンニュートラルに向けた各年度のGHG排出量の計画値を図示しながら平易に記載

● 豊田合成株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2022年3月期) P19

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

ウ) 生物多様性の保全に向けた自然共生社会の構築への取り組み

当社は、生物多様性の保全に向けた自然共生活動の構築への取り組みとして、雇用の創出・社会貢献活動による地域社会との共生をマテリアリティ（重要課題）の1つとして掲げ、活動を推進しています。

a. ガバナンス

生物多様性の保全に向けた自然共生社会の構築を、環境活動の長期目標となる「TG2050環境チャレンジ」の柱の一つに掲げ、顧客やサプライヤーとの連携も含めて当社グループ全体で取り組みを進めています。

事業活動の生物多様性への影響や自然共生の保全活動に関する中長期目標の設定などを、カーボンニュートラル・環境委員会で審議し、事業活動へ反映しています。その結果は取締役会、経営会議等へ定期的に報告します。

b. 戦略

当社は「TG2050環境チャレンジ」に基づき、これまででも自然共生活動に取り組んできました。昨今の社会的な要請の高まりを受け「命の源である水で活動をつなぐ」をスローガンに、里山整備、ピオトープの整備、河川保全、海のエリアでは干潟の保全などを進めています。2050年までに工場面積と同等の緑地面積の保全を行う「みどりのノーネットロス」という目標を設定して取り組んでいます。

<リスクと機会>

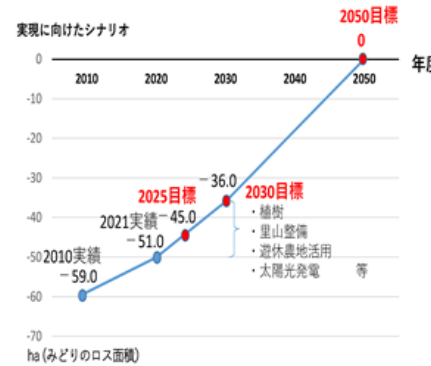
影響する項目	リスク	機会	対応
自然資本の減少	<ul style="list-style-type: none"> 原材料の調達難や価格高騰による収益悪化と生産支障 水質悪化による製品品質の悪化 	<ul style="list-style-type: none"> 自然保護活動を通じた人材や原材料の確保による事業継続 里山整備、河川保全を通じた良質の水資源確保による持続可能な生産および企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 軽量化の製品開発の推進 原材料のリサイクル技術開発 植物由来のバイオ材やリサイクル材の活用拡大

c. リスク管理

「ア）気候変動への取り組みとTCFDへの対応 c. リスク管理」に記載しています。

d. 指標・目標

当社の環境活動は、長期計画である「TG2050環境チャレンジ」として、2050年に「みどりのノーネットロス」の目標を掲げています。また、中期目標である「2030年マイルストーン」としてみどり復元面積23.0ha (2019年度比)、更に5年ごとに「環境取り組みプラン」を策定し、毎年の会社目標へ落とし込んで活動を推進しています。



(図4) みどりのノーネットロス目標



(図5) みどりのノーネットロス実現に向けた活動

< 中長期目標 >

項目	2025年目標 第7次環境取り組みプラン	2030年目標 マイルストーン	2050年目標 TG2050環境チャレンジ
緑のノーネットロス (緑の復元)	14.0ha 以上	23.0ha 以上	59.0ha (工場の面積分)

■ 「生物多様性の保全」をマテリアリティ項目と定め、その取り組みを、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標・目標」の項目ごとに端的に記載

投資家・アナリストが期待する主な開示のポイント：人的資本、多様性 等 (2023年1月公表の好事例集より)

- 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、又は、併せた開示は有用
- KPIの目標設定にあたり、なぜその目標設定を行ったのかが、企業理念、文化及び戦略と紐づいて説明されることは有用
- マテリアリティをどう考えているのかについて、比較可能性がある形で標準化していくことは有用
- グローバル展開をする企業は、サステナビリティ情報の開示において、例えば、人権に関する地政学リスク等、ロケーションについて着目することも有用
- 独自指標を数値化する場合、定義を明確にし、定量的な値とともに開示することは有用
- 過去実績を示したうえで、長期時系列での変化を開示することは有用
- 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用
- 人的資本の開示にあたり、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は有用

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 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. 特に目的を定めない」「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休取得率が4年連続で100%を達成し、さらに女性の上位職志向も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。

◇女性イキイキ指数（抜粋）

	14年3月期	22年3月期	26年3月期
女性リーダー比率	20	32	40
女性の上位職志向	41	64	75
男性の育休取得率100%の維持	14	100	100
男性の産休取得率(8週以内)	—	51	80
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合	—	48	50
家庭における男性の家事・育児の分担割合	—	35	35

(%)

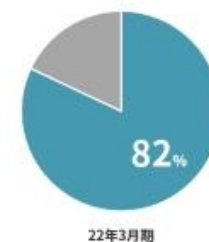
5) 手挙げの文化

10年以上にわたり、社員が自ら手を挙げて参画する「手挙げの文化」づくりを進めてきました。手挙げの文化の目的は、社員一人ひとりの自主性を促し、自律的な組織をつくり、イノベーションを創出する企業になることです。「公認プロジェクト・イニシアティブ」「中期経営推進会議」など、幅広い手挙げの機会を設け、2022年3月期には、自ら手を挙げて参画した社員の割合は約8割に達しました。

◇手挙げで参画できる取り組み



◇自ら手を挙げ参画する社員率



- 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

● 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

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(参考) 人的資本に関する指標

1) 企業理念						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
平均勤続年数	女	15.6	16.5	17.4	18.4	19.2
	男	23.3	23.7	24.0	24.4	25.0
	計	19.6	20.3	20.8	21.6	22.3
社員離職率	定年退職者除く	3.1	3.6	5.7	2.6	2.9
	計	4.2	5.5	7.7	4.9	4.8
3) 働き方改革						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
社員一人当たり営業利益	万円	645	757	802	307	790
4) 多様性の推進						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
平均年齢	女	40.4	41.3	41.9	42.9	43.7
	男	46.7	47.3	47.7	48.2	48.8
	計	43.0	43.9	44.4	45.3	46.0
障がい者雇用率	%	2.39	2.53	2.55	2.63	2.87
新卒採用者に占める女性の比率	%	60.8	58.5	60.3	66.0	75.5
女性社員比率	%	44	44	45	44	45
女性リーダー数	人	643	654	657	668	694
意思決定層に占める女性の数	人	40	47	49	52	58
意思決定層に占める女性の割合	管理部門除く	11	13	13	15	17
	%	10	12	11	12	14
執行役員に占める女性の割合	女	-	-	-	22	24
女性の上位職志向	%	67	69	67	70	64
育児休暇取得者数	女	295	248	263	229	283
	男	82	63	54	45	43
育児休暇取得率	女	100	100	100	100	100
	男	84	100	100	100	100
男性の産休取得率(産後8週以内)	%	-	-	-	36	51
男性の育休1か月以上取得率	%	-	-	-	9	2
育児休暇復帰率	女	90	69	79	87	81
	男	100	100	100	98	98
妊娠・育児のための 短時間勤務者数	女	484	495	481	483	419
	男	0	2	3	5	2
	計	484	498	484	488	421
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を 見直すことに、共感する人の割合	%	-	-	-	37	48
家庭における 男性の家事・育児の分担割合	%	-	-	-	30	35
LGBTQ研修累計受講者数	社員	1,767	3,674	4,442	4,802	4,872
	テナントさま	251	647	911	1,276	1,276
ユニバーサルマナー検定3級 累計受講者数	社員	2,787	3,552	4,598	5,028	5,081
	テナントさま	131	299	489	519	519
5) 手厚げの文化						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
自ら手を挙げ参画する社員数	人	2,978	3,573	3,814	4,059	4,072
自ら手を挙げ参画する社員率	%	50	62	69	79	82
6) グループ間職種変更異動						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
グループ会社間初動者数	人	514	460	352	287	268
グループ会社間異動者数累計	人	2,210	2,541	2,626	2,799	2,973
グループ会社間異動率	%	43	52	61	69	77

B) Well-being						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
職業性疾病発生率(OIFR)	社員	0	0	0	0	0
<新たな成長に向けた「人的資本投資」>						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
新卒採用者数	女	31	38	35	35	37
	男	20	27	23	18	12
	計	51	65	58	53	49
採用コスト	百万円	69	62	96	94	103
IT資格所有STEM人材	女	58	87	114	131	143
	男	183	235	272	283	289
	計	241	322	386	414	432
人的資本投資	百万円	-	-	-	-	7,700
	人材への投資額	725	1,046	1,210	1,018	1,011
その他						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
社員数	計	5,548	5,326	5,130	4,855	4,654
	女	2,456	2,340	2,297	2,140	2,082
	男	3,082	2,986	2,833	2,715	2,572
	20代以下	646	560	522	461	425
	30代	1,311	1,183	1,097	938	834
	40代	1,949	1,801	1,697	1,552	1,461
	50代	1,598	1,710	1,754	1,800	1,880
	60代以上	44	72	60	74	54
平均経時雇用者数 (パートタイム雇用者数)	女	1,325	1,207	1,095	1,088	1,091
	男	317	313	358	399	439
	計	1,642	1,520	1,453	1,487	1,530
社員の給与および手当の総額	百万円	31,537	30,869	29,484	26,497	27,568
社員の平均報酬(中央値)	万円	449	472	465	484	483
非管理職の平均給与 (基本給のみ)	女	-	-	352	359	352
	男	-	-	444	443	438
管理職の平均給与 (基本給のみ)	女	-	-	757	749	752
	男	-	-	790	791	791
執行役員の平均給与(役付)	女	-	-	-	-	-
	男	-	-	-	-	47
執行役員の平均給与	女	-	-	-	-	28
	男	-	-	-	-	93
組合加入社員比率	%	94	94	95	93	28
労働災害による負傷者数	社員	61	78	72	55	55
労働災害による死亡者数	社員	0	0	0	0	0
休業災害発生率(LTIFR)	社員	0.83	0.94	0.91	0.55	0.64

■ 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

【開示の充実化に当たっての課題】

- 法定開示項目が定められている有価証券報告書において、人的資本に関する定量情報、特に人的資本経営のストーリーに合わせて、どのように盛り込むかについては苦労があった。

**【対応策とその効果】**

- ストーリー性を損なわないよう、自社の決算説明会の動画を何度も見返すとともに、決算説明を行った役員と関係のある部門に説明内容がどういうニュアンスであったかを確認することにより、担当者がストーリーをしっかりと理解した上で、開示する定量情報を選定することができた。
- この他、開示する定量情報の選定にあたっては、ISO 30414で示されている項目も参考とした。

【開示の充実化に当たっての課題】

- 人的資本に関する定量情報の開示にあたっては、開示担当部門以外の部門からの情報収集や、収集した情報をどのように開示するかについて、検討の必要があった。

**【対応策とその効果】**

- 経営陣が投資家との共創を通じて企業価値を向上していきたいという姿勢であることに加え、従前より、統合報告書などの開示情報の作成を部署横断で担ってきたという経緯があることで、開示担当部門以外の部門においても、失敗を恐れず開示できる情報は積極的に開示していくという開示に対する前向きなリテラシーを醸成できていたことが円滑な情報収集に繋がった。
- その上で、収集した人的資本に関する定量情報について、有価証券報告書で最終的に何を開示するか判断は、開示担当部門に任せるといった適切な権限委譲ができていたことが円滑な開示に繋がった。

株式会社サンゲツ（4/4） 有価証券報告書（2022年3月期） P13-14、P17-20 人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

2) 人材育成

■人材育成方針

- 自己変革に挑戦する社員を尊重し、成長・活躍・自己実現の場を提供する。
- ・社員の人生設計・成長を促進する教育機会を提供する
 - ・昇格昇進の拡大と早期化により現場での経験を積ませ、将来の管理職、経営層の育成を行う
 - ・計画的に多様な仕事を体験させ、活力を生み出す人材配置を行う

■具体的な取り組み

①「変革」と「組織強化」の土台としての制度運用

当社グループでは、人事制度や研修制度等を通じ、当社の将来を担う社員の育成に努めています。人事制度においては、社員が経営を担う事業基盤の整備として、「社員のモチベーション向上」「経営の健全性の実現」「社員の安心感の維持向上」を目指した制度を運用しつつ、変化の激しい時代に対応する、柔軟かつ強靱な組織構築に向けた、新人事制度改革を進めました。2022年4月に運用をスタートした新人事制度は、職能型と職務型のハイブリッド型とするとともに、プロフェッショナル人材創出を目指したプロ系コースを新設するなど、社員のモチベーションとエンゲージメントの向上を目指した仕組みとなっています。研修制度においても、新型コロナウイルス感染症の影響で対面での開催が難しい中で、オンラインを活用し、年齢や役職に応じたキャリア研修・階層別研修を実施したほか、社長と社員が会社の課題や展望について直接語り合う「社長対話集会」を実施し、社員のスキル向上とコミュニケーションの醸成に努めました。

②働き方の多様性

社員が生き生きと働ける「働きがい」のある職場を目指し、さまざまな労務管理の改善強化策を実施しています。フレックスタイムやテレワークなどの柔軟な勤務制度をはじめ、「Google Workspace※」などICT技術の活用、ベビーシッター費用の助成、民間保育所との業務提携など、社員のワークライフバランスを推進するための取り組みを多面的に行っています。

※Googleが提供するクラウドコンピューティングで、生産性向上のためのグループウェアツール。

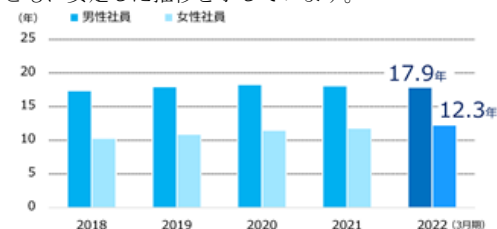


■実績（単体）

多様な人材がモチベーション高く働くことを目指した、人材育成に関連する実績推移は以下の通りです。

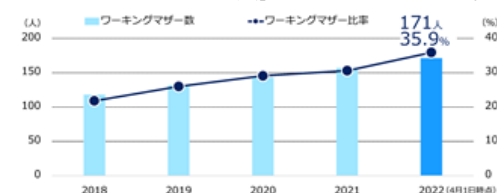
①平均勤続年数

社員一人ひとりが意欲を持って仕事にチャレンジできる、働きがいのある会社を目指しています。その結果を示す指標の一つとして、平均勤続年数は男女ともに安定した推移を示しています。



②ワーキングマザー比率

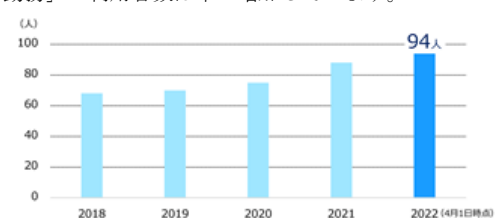
子育て期間中の社員が継続して就業できる制度や環境づくりを推進しています。女性社員におけるワーキングマザー比率は、年々増加しています。なお、2022年より、ワーキングマザーの定義を「子のいる女性社員全員」から、「18歳未満の子のいる女性社員」へと変更しています。



※ワーキングマザー比率：ワーキングマザー人数÷女性正社員人数

③育児短時間勤務利用者数

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備の一環である「育児短時間勤務」の利用者数は年々増加しています。



- 人材育成や働き方の多様性に関する指標として、平均勤続年数、ワーキングマザー比率、育児短時間勤務利用者数の推移状況を図示しながら定量的に記載

● 豊田合成株式会社（1/1）有価証券報告書（2022年3月期） P19-20 人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

②社会の分野（S）

従業員向けにエンゲージメントサーベイを実施し、従業員の本音を聞き取り会社施策や職場の改善につなげる活動を推進しています。また従業員の健康も重要な経営課題と捉え、健康意識や知識を行動に変え職場単位の健康づくりに注力するなど健康的で働きやすい職場環境づくりを進めました。これらの取り組みは社会的にも高い評価をいただき2022年3月 経済産業省と東京証券取引所により「健康経営銘柄2022」に初めて選定されました。

多様な人材が活躍できる風土と仕組みづくり

ア) 人材戦略

現在の自動車業界は、CASEやカーボンニュートラルなど、大きな構造変化と社会課題に直面しています。

当社が継続的に成長するために、コアとする自動車部品事業においては、新技術・製品開発などを通じて、社会課題の解決につながる新たな価値を創造し、お客様である自動車メーカーに対して積極的に提案していきたいと考えています。また、新規事業領域においてもマーケットを自ら開拓して、エンドユーザーに魅力的な製品やサービスをお届けすることが必要と考えています。

当社はこれまで、お客様である自動車メーカーのニーズに応えるべく、技術開発や品質・コスト・納期の継続的な改善とグローバルな供給網の構築に取り組み、成長を続けて来ました。これからは従来の取り組みに加え、新たな価値やサービスの提供に取り組んでいきます。

大きな環境変化の中で当社のさらなる成長を支える人材の育成は最重要のテーマです。これまで当社が大切にしてきた価値観「TG Spirit」と仕事の進め方の基本である「PDCAサイクル、問題解決手法」は、誠実に真摯に仕事を進める上で当社の強みであり、今後も浸透と徹底を図っていきます。さらには、将来のあるべき姿に向けて自ら解決すべき課題を設定し、シナリオと実行計画を描き実現することができる能力の強化に努めています。従業員一人ひとりの意識転換と能力開発を図るとともに、組織全体として風通しの良い、明るく前向きな風土を築く活動に取り組んでいます。

人材戦略の3つの柱

1. 人材育成の促進

- ①グローバル経営幹部候補の育成
- ②部・室長が組織のビジョンを明確に示す「マネジメント宣言活動」
- ③未来のあるべき姿からバックキャストで考える「ビジョン構築型問題解決研修」
- ④若手社員を対象とした「3年検り立ちプラン」、「海外育成出向」
- ⑤DX推進を担う「デジタル人材育成」
- ⑥製造現場の技能力を高める「保全技能伝承道場」、「金型技能伝承道場」

2. 多様な人材の活躍

- ①女性管理職の育成を促進する「チャレンジプログラム」
- ②積極的な「キャリア採用」と採用時の受け入れ研修
- ③シニア社員による一層の活躍促進のための「65歳定年制」
- ④障がい者雇用

3. いきいきと働きやすい風土づくり

- ①電子決裁やテレワークの促進など、ITを活用した「働き方改革」
- ②「エンゲージメントサーベイ」による組織課題の明確化と対策実行
- ③社内管理職・監督者を対象とした「ハラスメント防止研修」
- ④育児や介護と仕事を両立できる各種施策
- ⑤記念体育館「エントリオ」とスポーツクラブ活動
- ⑥健康経営

区 分	項 目	2021年度実績	2025年度目標
1 人材育成の促進	幹部人材を対象とした研修の受講者数	54名	65名
	海外出向経験者比率（管理職、事技職）	22.7%	25% 以上
	DX 人材の育成人数	94名	270名
2 多様な人材の活躍	女性管理職の人数	30名	40名
	中途採用者の管理職比率	31.0%	30% 以上
	ローカル幹部比率（海外関係会社の副社長以上）	28.3%	40% 以上
	障がい者雇用	2.78% (国内グループ全体)	法定雇用率達成 (国内グループ各社)
3 いきいきと働きやすい風土づくり	平均残業時間	12.3H/月・人	10.0H/月・人以下
	年休取得率*	97.3%	90% 以上
	エンゲージメントサーベイ結果	56% (肯定的評価)	65% 以上

※ 2021年度（管理職除く）

（表2）2025年度の重点項目の目標値

- 人材戦略の重点項目を端的に記載するとともに、関連する指標の実績と目標を記載

●● 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

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 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。採用地や性別によらず、社員一人ひとりがお互いを認め合い、刺激を受け合いながら能力を最大限に発揮し、ビジネスに新たな価値をもたらすことを目指しており、特に以下の観点を重視し、ダイバーシティ経営を推進しています。

（1）多様性を力にする組織づくり

多様な個の「違い」を力に変え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。特に、国内においては女性の活躍推進に注力する一方、女性活躍が相対的に進んでいる海外拠点では、それぞれの拠点で採用された人材の活躍推進に注力している

（3）弛まぬ「挑戦と創造」

「多様性を力に」を当社グループで共通の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

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。委員会は人事管掌役員（CHRO）を委員長とし、人事総務部長、経営企画部長に加え、委員長が別途指名する委員から構成されています。当連結会計年度は「別途指名する委員」として、海外現地法人役員（現地採用Executive Vice President）や事業本部長を含む5名（内、女性3名、外国籍1名）が指名され、計8名の多様なバックグラウンドを有するメンバーで推進しました。

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。委員会においては、当社における女性活躍推進、また、海外の現地法人・各拠点で採用された社員の活躍推進に向けた指標管理やアクションプランのモニタリングを行いました。また、「多様性を力にする組織」の実現に向けたMitsui Engagement Survey（当社及び当社グループ社員を対象としたEngagementに関するアンケート、以下「MES」）の結果概要を確認し、全社施策の討議を行いました。なお、MESの概要は「⑥社員エンゲージメント」をご参照ください。各委員会の議事録はイントラネットを通じて当社社員、並びに現地法人社員に広く公開しています。

（2022年3月期ダイバーシティ推進委員会概要）

	日程	主要なテーマ
第1回	2021年6月16日	年間活動計画、各指標の確認、女性活躍推進（経営会議メンバーによるスポンサーシップ）
第2回	2021年11月19日	多様な人材（海外拠点の採用社員・本社に於ける女性社員）の活躍推進に向けた施策協議、改正育児・介護休業法の対応、D&I Week 2021総括
第3回	2022年2月8日	D&I推進に向けた委員による講演と討議、年間アクションプランと指標のモニタリング、Mitsui Engagement Survey結果確認

（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。さまざまな事業領域において多くの女性が活躍していますが、当社（単体）における女性社員の活躍推進をさらに加速する必要があります。この為、2025年3月期までに女性管理職比率10%を達成することを目標として掲げています。同目標を達成する中で管理職以上の女性の活躍を後押しすべく、2020年からWomen Leadership Initiativeプログラムを通じたライン長候補の育成を強化しています。加えて、2021年からは経営会議メンバーがスポンサーとなり1年間かけてシニアリーダー候補の女性社員に対しキャリアに関する助言や指導を行い、ストレッチアサイメント（一段目線の高いチャレンジとなる業務機会の提供）に繋げるSponsorship Programを実施しています。当連結会計年度に当社（単体）へ入社した担当職社員172名（新卒・キャリア採用合計）の内、女性は58名（33.7%）となります。

（当社（単体）における女性管理職数・比率推移）

	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	目標 (2025年3月末)
女性管理職数（名）	234	250	267	-
管理職比率（%）	7.0%	7.5%	8.0%	10.0%

（2022年3月期の当社（単体）採用人員数）

	男性（名）	女性（名）	女性比率
新卒入社	71	43	37.7%
キャリア入社	42	13	23.6%
配偶者転勤による再雇用入社	0	2	100%
キャリア入社（元当社社員）	1	0	-
	114	58	33.7%

（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）

	2021年3月期	2022年3月期
男性育児休業取得者数（名）	82	102
取得比率（%）	45.6%	54.3%

（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

（3）男性社員の育児休業取得率の推移状況を記載

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

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

⑤海外拠点における人材の活躍

各国、地域に根を深く張ったビジネスを展開していくため、当社グループの海外拠点（現地法人・支社支店・事務所）において人材の活躍推進に力を入れています。2018年より、変革を積極的に推し進める先導者を育成することを目的としたChange Leader Program (CLP) を実施しています。世界各国から選抜された社員が、経営幹部との対話やリーダーシップなどをテーマにした集中討議を行っています。新型コロナウイルス感染症の影響で2020年はオンラインでChange Leader Business Meetupを開催し、日本を含む世界各国の次世代リーダー候補が参加し、中期経営計画2023で定めたStrategic Focusをテーマにグループで討議し新規事業の提案を行いました。今後は、日本を含む他国拠点での勤務経験を提供し、グループでの適材適所の配置・活躍を加速していきます。また、三井物産人材開発(株)では、当社グループの海外拠点だけではなく、グループ各社で働く世界中の社員を対象とした教育・研修の企画運営の提供も行っています。

⑥多様なキャリアの提供

当社の多様なプロ人材が自らの強みを発揮し、その成果と貢献が適切に評価され、誰もが成長を実感しながら自ら果敢にキャリアを切り開くことにより、「個」の成長と会社の成長がつながる正のスパイラルを実現することを目指して中期経営計画期間において人事制度の一部を改定しました。具体的には、①事業経営者インセンティブプランや、関係会社の主要ポジションのサクセッションマネジメント（後継者育成）強化、②所定の任用・昇格要件や年齢に関わらず、適任者が上位ポジションでより大きな役割・職務にチャレンジできるキャリアチャレンジ制度、③従業員向け株式報酬制度が挙げられます。また、2023年3月期からは、複線型人事制度であるExpertバンドを導入し、従来のラインマネージャーを前提とした職群に加えて、高度な専門性を蓄えた人材のためのキャリアパスを備えることにしました。また、HR Strategy Meetingとして社長と人事管掌役員（CHRO）、人事総務部長、各事業本部長・コーポレート各部部长は、重要ポジションのサクセッション管理を議論するための会議をそれぞれ年に一回行っています。この会議では、バックグラウンドの多様な任用候補者（女性、海外拠点で採用された社員など）の活躍状況と育成方針が確認されています。

⑦社員エンゲージメント

社員一人ひとりの意欲を高め、組織としての力につなげていくことを企図し、2018年からMitsui Engagement Survey (MES) を実施しています。3回目となる2021年には当社（単体）・海外現地法人に加え国内外の主要な連結子会社22社が参加し、総勢約13,000名の社員による調査を行いました。調査では「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」の二軸が測定され、各現場に於いてよりよい組織づくりに向け活用されていると共に、「多様性を力に」する為の重要な経営データとして経営会議や取締役会にも報告し、人事戦略の策定に活用されています。なお、MES2021の結果は、「社員エンゲージメント」が71%（前年比+1%）、「社員を活かす環境」が69%（前年比横ばい）でした。

- 人材戦略について、海外拠点における人材の活躍、多様なキャリアの提供及び社員エンゲージメントの観点から、実施している取組み、社内制度、サーベイの実施結果等を具体的に記載

●● アンリツ株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2022年3月期) P13 経営 人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(2)

③ サステナビリティ推進活動、ダイバーシティ推進等

国際社会のサステナビリティ課題は、2015年9月、国連総会において全会一致で「持続可能な開発目標（SDGs）」として定められました。当社は、温室効果ガスの排出削減計画をSBT（Science Based Targets）イニシアチブに提出し、2019年12月には、この計画に掲げた目標が気候変動に関する政府間パネルIPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）の気候科学に基づく削減シナリオに整合しているとして、この計画を承認いただきました。これには再生可能エネルギー（以下、「再エネ」といいます。）電力証書の購入も計画しておりましたが、当社グループの事業遂行に必要な電力を自前でも発電していく取組みがSDGsの目指す姿に合うものと考え、再エネ自家発電（PGRE：Private Generation of Renewable Energy）を重視することにしました。そこで、2020年4月に「Anritsu Climate Change Action PGRE 30（以下、「PGRE 30」といいます。）」を策定し、温室効果ガス削減に向けて果敢に挑むこととしました。PGRE 30は、一部の子会社を除いた2018年度の当社グループの電力使用量を基準に、再エネの一つである太陽光自家発電比率を、2018年度の0.8%から2030年頃を目途に30%程度にまで高めていく野心的な目標となります。主要拠点である神奈川県厚木市、福島県郡山市、米国カリフォルニア州Morgan Hillの3地区に自社消費用の太陽光発電設備を導入・増設し、PGRE 30に取り組むことで、SDGsの目標7のターゲット7.2に掲げる「2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再エネの割合を大幅に拡大させる」という目標達成に貢献してまいります。なお、当社は、2021年6月30日付で気候関連財務情報タスクフォース（TCFD）の提言への賛同を表明しました。サステナビリティレポート2021では、当社の事業活動において影響度の大きいリスクや機会について2℃シナリオと4℃シナリオ別に分析するなど、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」などTCFDのフレームワークに準じた開示を行っています。今後も気候変動への取り組みとTCFD提言に基づく情報開示に努めてまいります。

当社グループは、誠実な企業活動を通じてグローバルな社会の要請に対応し、社会課題の解決に貢献してこそ企業価値の向上が実現されると考えています。その基本的な考え方を定めた「サステナビリティ方針」には、国連で採択されたSDGsアジェンダの5つのP、すなわち、People、Planet、Prosperity、Peace、Partnershipの要素が包含されています。当社グループは、「安全・安心で豊かな社会の発展への貢献」、「人と地球にやさしい未来づくりへの貢献」、「人権の尊重と健康で働きがいのある職場づくりの励行」、「公正で誠実な活動の実践と経営の透明性の維持向上」、「ステークホルダーとの強固なパートナーシップの構築」を目標に据え、「誠と和と意欲」をもってグローバル社会のサステナビリティ及び世界共通目標SDGsに貢献することを通じて、企業価値向上を目指してまいります。

当社グループにおける従業員の採用においては、技術職、事務職を問わず、外国籍人材のほかジェンダー平等に配慮した人材の採用を進めており、国内においては女性の積極採用、教育研修プログラムの改善等により女性社員の比率、女性幹部職の人数が徐々に高まっています。仕事と育児等の両立支援については、出産の前後や育児における休暇・休業・職場復帰制度、時短勤務制度等の諸制度を設けるなど、働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいます。加えて、従業員向けの自己啓発プログラムについては、自らの価値観・強み・ライフスタイルに基づき、「学びたいとき、学べるときに、学びやすい方法で、自ら学ぶ」をコンセプトに、自らが学ぶテーマを内発的に設定し、自己向上を図ることを目指すものとして刷新されています。諸制度の利用を希望する者が、性の別を問わず、共に安心して仕事と育児等の両立が図れるように、ダイバーシティ推進を総合的に所管する部門が中心となって、すべての従業員に対し、関連する情報の提供・周知、意識啓発等を行い、理解促進に努めています。自覚しにくいアンコンシャス・バイアスに対する気づきを行動変化につなげていく趣旨のeラーニングも採り入れました。これらの取組みにより、最近の傾向として、男性従業員による育児休職制度の利用が進んでいます。また、当社は、働き方の改革“ライフワークバランス”の推進に向け、就業時間管理の徹底、会議の時間短縮・効率化の推進等を通じた長時間労働の削減にも努めており、これは従業員の健康を守るとともに、育児、介護等を行いやすくすること、ひいては生産性を向上させてイノベーションを起こし、企業価値の向上につながるものと考えております。

なお、当連結会計年度末時点におけるグローバルにみた女性の活躍状況は以下のとおりです。

■ 幹部職に占める女性の割合（女性幹部職数÷全幹部職数）（単位：％）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	1.3	1.0	1.1	1.8	2.3	2.8
米州	24.7	23.0	20.2	18.3	17.9	21.6
EMEA ※	19.7	22.1	23.5	21.6	24.2	20.3
アジア他	21.7	21.6	24.1	23.4	24.0	23.7
グローバル連結	10.2	9.9	10.5	10.4	10.8	10.9

※ EMEA（Europe, Middle East and Africa）：欧州・中近東・アフリカ地域

当社グループは、皆様とともに進歩と進化へ向けて歩み続けていきたいという強い思いを込めて、2021年度からブランド・ステートメントを「Advancing beyond」に刷新し、皆様に発信しています。さらなる高みを目指すとともに、お客様のビジョン実現を通じ社会のサステナビリティに貢献したいという姿勢を示しています。今後とも経営資源を最大限に活かして安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献し、企業価値の向上に努めてまいります。

- (1) サステナビリティに関する基本的な方針を企業価値向上の観点から踏まえて具体的に記載
- (2) ジェンダー平等に関する取組みについて、エリア別の幹部職に占める女性割合の推移状況を含めて記載

● 株式会社ひろぎんホールディングス（1/1）有価証券報告書（2022年3月期） P11-12

人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

④新たな構造改革による効率的な業務運営体制の構築

当社グループでは、これまでも効率的な業務運営体制の構築に向け、各種業務プロセスの抜本的な見直しを進めており、業務及び経費削減の効果は表れてきております。今後は、当社が中心となり、当社グループ内に点在する共通事務等の集約を進めるとともに、業務のデジタル化を積極的に進め、筋肉質な収益構造への変革を進めてまいります。

こうした取組みを持続的に発展させていくために、当社グループでは、多様な人財が活躍できるダイバーシティ&インクルージョンの実現に向け、多様性確保に向けた以下の目標を設定するとともに、その取組みを進めております。

(女性活躍関連目標)

項目	2022年4月1日現在	目標設定	
		2023年度目標	2030年度目標
女性管理職 ^{※1} 比率	6%	7%程度	10%程度
女性マネジメント職 ^{※2} 比率	16%	20%程度	25%程度
女性マネジメント職 ^{※2} 候補比率	32%	35%程度	40%程度
女性新入社員比率	45%	50%程度	50%程度
女性社員比率	39%	—	45%程度

(※1) 管理職は労働基準法上の「管理監督者」及び同等の権限を有する者の合計

(※2) マネジメント職は管理職及び管理職の一つ手前の職位者の合計

(障害者雇用関連目標)

障害者雇用率については、民間企業に求められる法定雇用率を超える2.6%以上を目標に掲げ、積極的に雇用しております。

また、各従事者の専門性向上に資する人財育成に注力することにより、組織の活性化を図っております。こうした取組みを通じて、当社グループの持続的成長を実現するとともに、金融は勿論、非金融分野を含めたあらゆるニーズにお応えできる〈地域総合サービスグループ〉として、ステークホルダーの未来をひろげていきたいと考えております。

- 女性活躍関連目標について、実績に加え、目標を短期目標と長期目標に分けて記載

目次

- I. ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を受けた開示府令等改正の全体像
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入
- III. サステナビリティ情報に関する開示の好事例(気候変動関連、人的資本・多様性等)
- IV. サステナビリティ情報に関する開示のポイント**
- V. サステナビリティ開示に関する今後の取組み

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示に関するポイント①

(パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要)(2023年1月31日公表)

<今回の改正の考え方>

- 細かな事項は規定せず、各企業の現在の取組状況に応じて柔軟な記載が可能な枠組みです。2021年のコーポレートガバナンスコード改訂により要請された開示を、有価証券報告書に記載することも考えられます。各企業の取組状況に応じて、まずは2023年3月期の有価証券報告書の開示をスタートし、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することが考えられます (パブコメNo.67)
- 現時点においては我が国における開示基準は定められておらず、各企業の取組状況に応じて記載いただきます (パブコメNo.80)
- 当年度の有価証券報告書について、開示府令が求める開示事項を開示している場合には、翌年度以降、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考えられます (パブコメNo.80)

<記載方法>

- 「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」、「指標及び目標」の4つの構成要素に基づく開示は必要ですが、具体的な記載方法は詳細に規定しておらず、現時点では、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可能です。ただし、投資家が理解しやすいよう、4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す(今後、国際的に、開示のプラクティスの進展により、開示の仕方に変化が生じる可能性はある点に留意) (パブコメNo.83)

<重要性>

- 重要性については、各社において、「ガバナンス」と「リスク管理」の枠組みを通じて判断いただきます。また、「記述情報の開示に関する原則」(2019年3月公表)では、「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」、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」とされていること(同原則2-2)が参考になります(なお、今後の国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)基準の最終化や、我が国のサステナビリティ基準委員会(SSBJ)において策定される基準の内容も踏まえ、同原則の改訂も検討) (パブコメNo.88)

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示に関するポイント②

(パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要)(2023年1月31日公表)

<「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」>

- 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」については全企業が開示します。「戦略」と「指標及び目標」については、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します（パブコメNo.101等）
- 気候変動関連の情報についても、上記の枠組みで、その開示の要否を判断ください（パブコメNo.113）
- 国内における開示基準が策定されていないサステナビリティ情報の記載に当たり、例えば、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示を行った場合には、適用した枠組みの名称を記載することが考えられます（パブコメNo.117）

<「戦略」、「指標と目標」を記載しない場合>

- 「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における当該判断やその根拠は、必ず開示しなければならない事項ではないものの、投資家に有用な情報を提供する観点から、重要性がないと判断するに至った検討過程や結論を具体的に記載していただくことが考えられます（パブコメNo.99）

<任意の保証>

- 任意で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、例えば、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です（必要に応じて、このような取扱いを明確化する予定）（パブコメNo.147）

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示に関するポイント③

(パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要)(2023年1月31日公表)

< GHG排出量 >

- GHG排出量のScope1及びScope2は、本改正において、必ず開示しなければいけない事項とはされておらず、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」において、開示が望まれる事項としています。このため、開示する場合には、各企業の取組状況に応じて柔軟な記載が可能です (パブコメNo.148)
- ISSB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いることを踏まえ、今後、望ましい開示実務の確立に向けて検討いただくことが期待されます (パブコメNo.148等)

< 連結グループの開示 >

- 「サステナビリティに関する考え方及び取組」は、基本的には、連結会社ベースの指標及び目標を開示します。もっとも、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具体的な取組み(関連指標の管理も含む)を行っているものの、必ずしも連結グループの全ての会社では行われてはいない等の場合には、その旨を記載した上で、例えば、連結グループの主要な事業を営む会社単体(複数ある場合にはそれぞれ)、又はこれらを含む一定のグループ単位の指標及び目標の開示を行うことも考えられます (パブコメNo.166等)

< 人材育成方針、社内環境整備方針、これらに関する指標及び目標 >

- 各企業の現在の取組状況に応じて、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、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することが考えられます (パブコメNo.168)
- 提出会社グループの男女間の管理職等に関する考え方等を記載することも考えられますが、これに限られず、各企業において判断可能です (パブコメNo.170)

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示に関するポイント④

(パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要)(2023年1月31日公表)

<将来情報と虚偽責任>

- 有価証券報告書に記載した重要な将来情報と実際に生じた結果が異なることとなった場合であっても、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、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではないこと、また、当該説明の記載に当たっては、例えば、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、その旨と、検討内容(例えば、当該将来情報の記載に当たって前提とされた事実、仮定及び推論過程)の概要を記載することが考えられることを明確化しました (パブコメNo.201)
- 具体的な記載内容については、個別事案ごとに実態に即して判断されるが、例えば、以下を分かりやすく記載いただくことを想定しています (パブコメ No.214等)
 - 社内(例えば、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、その旨、及び
 - 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(例えば、〇頃までに●●のような事象が起こる等)及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

<他の公表書類の参照>

- 参照先の書類としては、「任意」に公表した書類のほか、他の法令や上場規則等に基づき公表された書類も含まれます (パブコメNo.234等)
- 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ません (パブコメNo.281等)
- 投資家が参照先の情報を容易に確認できるよう、参照先の書類の名称、ページ等を明記すること等が望まれます (パブコメNo.281等)

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示に関するポイント⑤

(パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要)(2023年1月31日公表)

<他の公表書類の参照>

- 有価証券報告書の記載内容を補完する詳細情報として、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ます。将来公表予定の書類を参照する際は、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れます (パブコメNo.238等)
- 一方、各企業において、投資者の投資判断上、重要であると判断した事項については、有価証券報告書に記載する必要があり、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」では、直近の連結会計年度に係る情報を記載する必要があります (パブコメNo.238等)
- ただ、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、概算値や前年度の情報を記載することも考えられます。この場合には、概算値であることや前年度のデータであることを記載して、投資者に誤解を生じさせないようにする必要があります。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ます (パブコメNo.238等)

<ウェブサイトを使った参照>

- ウェブサイトを参照することも考えられますが、その際は、以下のように、投資家に誤解を生じさせないような措置が考えられます (パブコメNo.257等)
 - 更新の可能性がある場合は、その旨及び予定時期を有価証券報告書等に記載した上で、更新した場合には、更新箇所及び更新日をウェブサイトにおいて明記する
 - 有価証券報告書等の公衆縦覧期間中は、継続して閲覧可能とする

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示に関するポイント⑥ (パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要)(2023年1月31日公表)

<参照先の修正>

- URL又は参照先の情報に修正があった場合、個別判断ですが、必ずしも訂正報告書等の提出を求めるものではありません。当該情報は、有価証券報告書等における記載内容を補完する情報であることから、例えば、以下が考えられます（パブコメNo.263等）
 - 参照先の情報が修正され、これに伴い、有価証券報告書等の必要的記載事項に変更がある場合には、訂正報告書を提出することが必要です
 - 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、訂正報告書等を提出することが望まれます

「従業員の状況」における女性管理職比率等の開示に関する主なポイント① (パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要)(2023年1月31日公表)

<女性管理職比率等の開示対象となる会社>

- 提出会社やその連結子会社が、女性活躍推進法等により当事業年度における女性管理職比率等(女性管理職比率、男性育児休業取得率及び男女間賃金差異)の公表を行わなければならない会社に該当する場合は、有価証券報告書等において開示が求められます (パブコメNo.7等)
- 提出会社が女性活躍推進法等の規定による公表を行っておらず、連結子会社のみが当該公表を行っている場合は、提出会社の有価証券報告書等では、連結子会社に関する指標のみを開示します (パブコメNo.25)
- 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は、重要性に関係なく、有価証券報告書等において開示が求められます (パブコメNo.21)

<記載方法、記載内容>

- 女性活躍推進法等に基づいて公表済みの最新の情報をそのまま記載すれば足り、情報の基準日については、有価証券報告書等の提出日時点の最近日等である必要はありません (パブコメNo.11)
- 女性管理職比率等に関する計算方法や定義は、企業負担や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しています(加えて、任意で企業独自に算出した数値等を記載することも可能) (パブコメNo.39、41等)
- 記載場所について、有価証券報告書の「従業員の状況」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、それ以外の分は有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することが可能です (パブコメNo.21)
- 女性活躍推進法の枠組みにおいて、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とされているため、有価証券報告書においても同様の記載が可能であることを明確化しました (パブコメNo.3等)

「従業員の状況」における女性管理職比率等の開示に関する主なポイント② (パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要)(2023年1月31日公表)

<連結ベースの開示>

- 女性管理職比率等については、今回は、プリンシプルベースのガイダンスである開示原則において、連結ベースの開示に努めるべきである旨を明記しています（パブコメNo.13）
- 女性管理職比率等については、「連結ベース」で開示することまでは義務付けていません。そのため、連結ベースで開示する場合には、例えば、有価証券報告書における他の記載事項と同様に「連結会社」ベース（連結財務諸表規則2条5号において規定）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ます（この際、当該グループの範囲を明記することが重要）（パブコメNo.43）

<その他>

- 女性活躍推進法等による公表義務のある連結子会社のうち、有価証券報告書の提出日までに女性活躍推進法等による公表が行われず、後日公表予定である会社がある場合や、提出会社において連結子会社の公表した情報の集約が困難な場合には、その旨と提出日までに記載可能な情報を記載した上で、後日、未記載分を追加するため、有価証券報告書の訂正を行うことが考えられます（適用初年度の翌年度以降は、投資家へわかりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に連結子会社分もまとめて開示することが望ましいと考えられます）（パブコメNo.12等）

目次

- I. ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を受けた開示府令等改正の全体像
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入
- III. サステナビリティ情報に関する開示の好事例(気候変動関連、人的資本・多様性等)
- IV. サステナビリティ情報に関する開示のポイント
- V. サステナビリティ開示に関する今後の取組み

サステナビリティ開示に関する我が国の今後の取組み①

- 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12月27日公表)において、サステナビリティ開示に関する我が国の今後の取組みについて以下のとおり取りまとめ

今後の議論

- 民間の取組みを基礎としながら、国際的な整合性を図りつつ、全体として充実したサステナビリティ開示を着実に進めていくことが重要。この観点から、国内の開示基準の検討と有価証券報告書への取込み、保証のあり方の議論、これらを支える人材育成等が必要
- 人材育成は中長期的な取組み。例えば、サステナビリティ情報の作成・利用等に関する教育研修の充実等により、社会全体として人材育成に取り組むことが重要
- 企業において、サステナビリティ開示の充実に向けて積極的に対応できるよう、リソースを適切に配分していくことも重要

我が国におけるサステナビリティ開示基準

- 市場区分や規模等に応じた段階的な対応については、様々な意見あり。その上で、最終的に全ての有価証券報告書提出企業が必要なサステナビリティ情報を開示することを目標としつつ、今後、円滑な導入の方策を検討していく
- 国内およびグローバルでの比較可能性を確保する観点から、今後、有価証券報告書には、統一的な開示基準を取り込んでいく
- 「グローバル・ベースライン」となるISSBの基準をゴールとせず、これをベースに我が国の開示基準を検討していくべきとの意見も

SSBJの役割や開示基準の位置付け

- サステナビリティ情報に関する我が国の開示基準設定主体やその開示基準を、法令上の枠組みの中で位置付けることが重要。その際、我が国の会計基準設定主体や企業会計基準の金融商品取引法令上の枠組み(基準設定主体の要件を規定するとともに、この要件を満たす団体が開発する基準を金融庁長官が個別に告示指定)が参考に
- 今後、関係法令の整備を行うとともに、SSBJが開発する開示基準について、個別の告示指定により我が国のサステナビリティ開示基準として設定することで、サステナビリティ開示の比較可能性を確保し、有用な情報を提供していくことが重要

サステナビリティ開示に関する我が国の今後の取組み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12月27日公表)において、サステナビリティ開示に関する我が国の今後の取組みについて以下のとおり取りまとめ

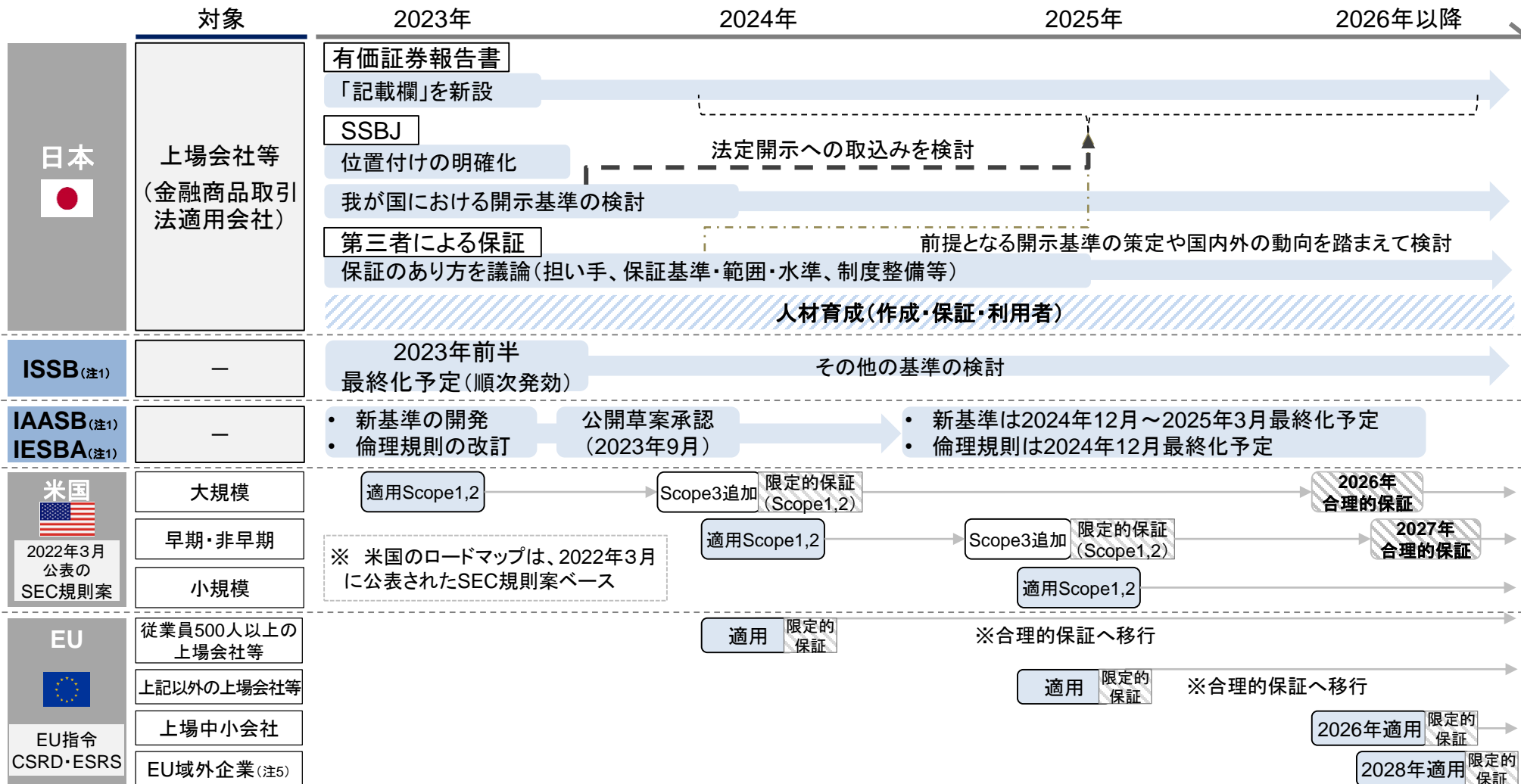
保証

- 有価証券報告書において、我が国の開示基準に基づくサステナビリティ情報が記載される場合には、法定開示において高い信頼性を確保することに対する投資家のニーズや、国際的に保証を求める流れであることを踏まえ、将来的に、当該情報に対して保証を求めていく
- サステナビリティ情報については、その外縁が拡張し続けている中、どの範囲に対して保証を求めるかについて検討する必要
- 有価証券報告書のサステナビリティ情報に対して保証を求める場合には、金融商品取引法において規定することが必要
- 保証の担い手について、ISSBが開発しているサステナビリティ開示基準では財務情報との結合性(コネクティビティ)を前提としていることを踏まえると、財務諸表監査を行っている公認会計士・監査法人によって担われることが考えられる。なお、サステナビリティというテーマが広範であり、多様な専門性を必要とする領域であることを踏まえると、保証の担い手を広く確保することも重要
- 保証基準や保証水準について、国際的な保証基準と整合的な形で行われることが、比較可能性の確保に資する
- 任意の保証について、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、例えば、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であり、必要に応じてこのような取扱いを明確化

我が国におけるサステナビリティ開示のロードマップ

(2022年12月公表の金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告において提示)

- 我が国のサステナビリティ開示の充実に向けて、将来の状況変化に応じて随時見直ししながら、以下のような取組みを進めていくことが考えられる



(注1)ISSB(国際サステナビリティ基準審議会)、IAASB(国際監査・保証基準審議会)、IESBA(国際会計士倫理基準審議会) (注2)ISSB、米国については、気候関連開示に関する規則案について記載

(注3)米国の「大規模」とは大規模早期提出会社(時価総額700百万ドル以上等の要件を満たす会社)のこと。「早期・非早期」とは、早期提出会社(時価総額75百万ドル以上700百万ドル未満等の要件を満たす会社)及び非早期提出会社(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会社)のこと。「小規模」とは小規模報告会社(時価総額250百万ドル未満等の会社)のこと。

(注4)CSRDにおける「中小会社」は、従業員250人以下の企業 (注5)EU市場での純売上高が大きいEU域外企業グループ

(注6)英国では、2021年10月に政府がグリーンファイナンスに関するロードマップを公表。その中では、2023年以降の1～2年の取組みとして、ISSB基準を法定の年度報告に取り込むことなどが示されている。