

# 「記述情報の開示の好事例集」について

企画市場局企業開示課 企業財務調査官 高橋 敦子  
企業会計専門官 白月 秀和  
前係長 瀬尾 優典

## 1. はじめに

金融庁では、ルールへの形式的な対応にとどまらない開示の充実に向けた企業の取組みを促すため、「記述情報の開示に関する原則」を公表するとともに、開示の好事例を浸透させるため、投資家・アナリスト・有識者（以下、「投資家等」といいます）及び企業の方々による勉強会を開催し、そこでの議論の内容を取りまとめた「記述情報の開示の好事例集」（以下、「好事例集」といいます）の公表を行っています。

2026年3月27日に公表した好事例集では、以下のテーマについて投資家等の期待する開示のポイントや留意点等、参考になる開示例等を取り上げています。

- ① 「有価証券報告書（以下、「有報」といいます）のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例」
  - ・ 全般、気候、個別テーマ
  - ・ 人的資本、従業員の状況
- ② 「有報のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例」
  - ・ 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（MD&A）
  - ・ 重要な契約等
  - ・ コーポレート・ガバナンスの状況等のうち、コーポレート・ガバナンスの概要、監査の状況及び株式の保有状況

## 2. 好開示のポイント等

好事例集に掲載しているテーマは多岐にわたるため、ここでは、サステナビリティ情報のうち、サステナビリティ開示全般に関する投資家等の見解及び「人的資本、従業員の状況」に関する投資家等の期待する開示のポイントや開示例の一部をご紹介します。

### ①サステナビリティ情報に関する開示（全般）

まず、サステナビリティ開示における「マテリアリティ」の捉え方について注意が必要という見解が示されています。これは、マテリアリティ（重要課題）としてサステナビリティの項目を列挙している事例がみられるものの、サステナビリティ項目を幅広く列挙することが、必ずしもSSBJ基準や国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）基準が求める「重要性（materiality）」<sup>1</sup>に基づく開示とは一致しないということです。SSBJ基準では、企業の財政状態や経営成績、将来キャッシュ・フローに影響を与える可能性のあるサステナビリティ関連のリスク及び機会のうち、重要性がある情報を開示することが求められています。したがって、開示にあたっては「どのサステナビリティ項目を扱っているか」ではなく、「それが企業価値にとってどのようなリスク・機会であり、どの程度重要か」という観点が重要であるということです。

<sup>1</sup> 重要性がある（material）情報の定義に関する参考資料

・ 適用基準第4項(7)、第48項  
・ SSBJハンドブック「識別したリスク及び機会に関する情報の重要性の判断」（2025年8月29日）

次に、企業価値や将来キャッシュ・フローへの影響を投資家が判断できるよう、企業価値に影響のある重要な情報を開示することが望ましいとの見解も示されています。

SSBJ基準において「重要性がある」とは、「財務報告書の主要な利用者が行う意思決定に影響を与えると合理的に見込み得ること」と定義されています。このため、サステナビリティ開示においては、投資家を主要な利用者として明確に認識した上で、財務的影響の観点から重要な情報を開示することが求められます。

一方、GRIやCSRDに見られるような二軸モデル（社会への影響と企業への影響）に基づく情報を追加的に開示すること自体は否定されるものではありません<sup>2</sup>。ただし、SSBJ基準では、これらの他の基準については、同基準と矛盾しない範囲で参照し、その適用可能性を考慮することができるとされている点に留意が必要です<sup>3</sup>。

また、SSBJ基準で要求されていない情報を併せて開示する場合には、その情報によってサステナビリティ関連財務開示が不明瞭にならないよう配慮することが求められています<sup>4</sup>。この点については、投資家等からも、SSBJ基準に該当しない事項については、サステナビリティ関連財務開示とは区別した開示欄で示すことが望ましいといった見解が示されています。

## ②サステナビリティ情報に関する開示（人的資本）

次に、人的資本の開示に関しては、投資家等から「経営戦略と人材戦略の連動性を明確に示すことが望ましい」、「人的資本の指標は、戦略と指

標及び目標の連動が重要」等の見解が示されています。

この点に関し、人材戦略等の参考となる開示例として、(株)日立製作所の事例を紹介します。本事例では、戦略において中期経営計画における経営戦略を実現するために求められる人材及び組織を記載したうえで、デジタル人材の確保など、必要となる人事戦略について説明し、指標及び目標において当該戦略に関連する指標を開示しています（図表1、図表2、図表3参照）。

さらに、投資家等からは「事業戦略ごとの必要人材数やスキル構成を定量的に開示することが望ましい」との見解も示されています。どの事業にどれだけの人材が必要で、育成・採用計画がどのように収益予測に結びつくのかなど、企業の目的意識が理解できるデータを開示することで、データの意味が伝わり建設的な対話につながることを期待されます。この点、(株)日立製作所の開示では、戦略において記載されたデジタル人材の確保・育成について必要とされる目標と実績が開示されているなど、参考になる事例の1つであると考えられます。

なお、人的資本の開示にあたっては、内閣官房・金融庁・経済産業省において本年3月23日に「人的資本可視化指針（改訂版）」等の資料も公表<sup>5</sup>しており、別紙「戦略に焦点をあてた人的資本開示～投資家の期待に応えるための考え方の整理～」においては、経営戦略と人材戦略の連動の考え方などについて詳しく記載していますため、こちらをご参照ください。

<sup>2</sup> 有報において、SSBJ基準の要求事項に関連する事項を追加して記載することができるとされている（開示府令第三号様式記載上の注意（1）a）。

<sup>3</sup> 適用基準第55項参照。

<sup>4</sup> 追加的な情報に関する参考資料

・適用基準第63項

・SSBJハンドブック「追加的な情報」（2025年3月31日）

<sup>5</sup> 内閣官房・金融庁・経済産業省による以下の資料（2026年3月23日公表）参照。

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/nipponseichosenryaku/hizaimu/index.html>

・人的資本可視化指針（改訂版）

・戦略に焦点をあてた人的資本開示～投資家の期待に応えるための考え方の整理～（人的資本可視化指針（改訂版）別紙）

・経営戦略と人材戦略の連動及びそれを踏まえた指標の開示事例（付録①）

【図表 1】(株)日立製作所の事例①

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②人的資本・多様性に関する取組  
 (イ) 戦略  
 日立は、人的資本、すなわち人こそが価値の源泉であると考えており、「人財」を重要な経営資本の1つとして強化しています。世界中の従業員の力を結集することで顧客と社会に価値を提供し、サステナブルな社会の実現に貢献することをめざしています。  
 急速に変化する事業環境において、社会イノベーション事業のグローバルな展開を進めるために、多様な人財が国・地域・事業体を超えてOne Teamで業務遂行する組織体制を構築し、変化に速やかに適応しうるプロアクティブな人財の強化と組織文化の醸成を求めています。

(1) 2024中期経営計画に関する取組  
 日立は、2024中期経営計画において、以下の方針のもと人財の確保・育成と社内環境の整備に取り組んできました。

**経営戦略(事業戦略)**

**事業の方向性**  
(2024中期経営計画)

Lumadaによる社会イノベーション事業のグローバルな展開により、サステナブルな社会の実現に貢献する

- 日本・世界各国の社会・顧客の近くで、現在・将来の課題を探索し、製品・システム及びIoTを活用したサービスとして解決策を提供
- 国・地域・事業体(ビジネスユニット/グループ会社)を超えてグローバルで連携した事業の推進・プロジェクトの組成、実行
- 顧客との価値協創のサイクルをデータ駆動で回し、Lumada事業を全体で拡大

求められる  
人財・組織  
(体制・文化)

- 現地マーケット(社会・顧客)を知る人財=様々な国語・性別等の多様な人財
- 国・地域・事業体(ビジネスユニット/グループ会社)を超えて、**One Team**で業務遂行する組織体制
- 社会・顧客の課題を的確に捉え、解決策を考えられる**プロアクティブで自立した人財とその文化を持つ組織**
- 事業環境の変化を捉え、新たな事業ポートフォリオへ**速やかに適応できる組織・人財**

【図表 2】(株)日立製作所の事例②

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

「People(Talent)」施策②：デジタル人財の確保・育成  
 デジタル技術を活用した社会イノベーション事業を加速し、日立の成長のドライバーであるLumada事業の成長を実現するために、DX(デジタルトランスフォーメーション)をけん引する人財(デジタル人財)の確保と育成に力を入れています。  
 Lumada事業の成長に伴い、採用・事業買収を通じたグローバルでのデジタル人財の獲得を進めるとともに、当グループのコーポレートユニバーシティ(企業内大学)である日立アカデミー社を中心に、100コース以上にわたる独自のDX研修体系や実務経験を通じた育成プログラムの拡充、GlobalLogic社のメンロロジーを活用した内部の人財育成の強化に取り組んでいます。2024年度までに2024中期経営計画の目標である97,000人を超える107,000人のデジタル人財の確保を実現しており、今後もLumada事業をけん引する人財の確保・育成を継続して推進していきます。

(2) 「Mindset (Culture)」施策：従業員エンゲージメントの向上・グローバルでの日立カルチャーの醸成

毎年、グローバルに従業員サーベイ「Hitachi Insights」を実施し、人財マネジメント施策を企画・推進しています。経営層及び各職場のマネージャーは、自組織のサーベイ結果をメンバーと共有し、組織としての課題を把握した上で、対策となるアクションを立案・実行してPDCAサイクルを継続的に回しています。

従業員エンゲージメント向上に向けたアクション立案・実行を推進する上での課題特定手段の一つとして、エンゲージメント・ドライバー(従業員エンゲージメントを高める上で相関性の高い項目)に着目し、グローバルでの人財の流動化促進を含めた適所適時の推進(ジョブ型人財マネジメントを含みます。)、日立グループコア・コンピテンシーの浸透を通じた心理的安全性の高い職場環境の醸成と日立カルチャーの醸成、タウンホールミーティングや座談会、社内SNS等を活用した経営トップとの双方向コミュニケーション強化等を進めてきました。

その結果、2024中期経営計画において「従業員エンゲージメントスコア(注)」を2024年度までに71.0%とするストレッチ目標に対し、2024年度は71.5%となり、目標を達成しました。

(注) 従業員サーベイにおける従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率。(「自社で働くことへの誇り」「働き甲斐のある職場であるか」「仕事へのやりがい・達成感」「当面自社で勤務する動機意欲」の4点から測定)

年	国内 (%)	海外 (%)	合計 (%)
2021	56.2	65.0	60.0
2022	61.2	69.5	62.3
2023	61.6	68.6	60.2
2024 (実績)	63.2	71.5	80.9

(以下略)

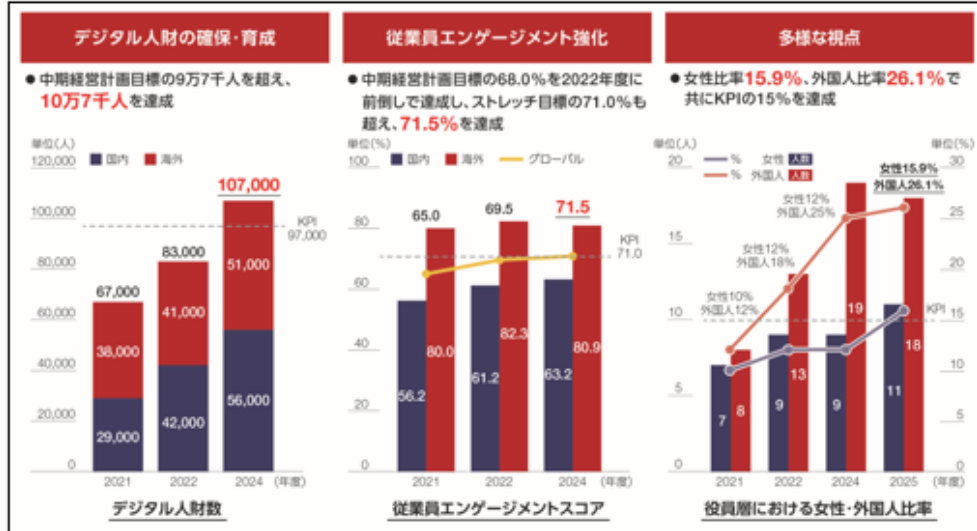
【図表3】(株)日立製作所の事例③

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(ロ) 指標及び目標

2024中期経営計画期間における具体的な人財施策の実行にあたっては、各施策が経営目標や主要な経営戦略にどのように繋がっているかを整理し、それぞれの人財戦略・施策に対してKPIを設け、進捗をモニタリングしてきました。

そのうち、特に重要性が高い人財戦略・施策である「デジタル人財の確保・育成」「従業員エンゲージメント強化(注)1」「多様な視点の推進(注)2、3」についての指標は以下のとおりであり、2022年度に設定・公表した3つのKPI全てにおいて2024中期経営計画目標を達成しました。



(以下略)

3. おわりに

本日は、好事例集に掲載されている好事例の一部をご紹介します。好事例集には、本ご紹介していない事例や企業の取組みを多数掲載しています。また、金融庁のウェブサイトでは、好事例集に加え、企業情報の開示の充実に向けた取組みについてもご紹介しています。併せて、下記URL又はQRコードからご参照ください。

・企業情報の開示に関する情報（記述情報の充実）

URL：<https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html>

QRコード：

