2025年３月期決算

記述情報の好開示のポイント

前 編

金融庁 企画市場局 企業開示課
課長補佐　岡村 健史　企業会計専門官　清野 恭平　係長　芳賀 早百合

１．はじめに

企業情報の開示は、投資家の投資判断に必要な情報を提供することを通じて、資本市場における効率的な資源配分を実現するための基本的なインフラであり、投資判断に必要とされる情報を十分かつ正確に、また適時に分かりやすく提供することが求められます。

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」❶を公表するとともに、開示の好事例を浸透させるため、「記述情報の開示の好事例集」❷（以下、「好事例集」という）の公表・更新を行っています。

好事例集の公表にあたっては、投資判断にとってより有益な情報が提供されることを念頭に、開示が進んでいると考えられる企業には、更なる開示の充実化を図っていただくこと、これから取り組む企業には、開示の底上げに役立てていただくことを目的として取組みを進めています。

本稿では、各開示項目の参考となる開示例を含め、好事例集の内容を紹介しつつ、2025年３月期以降における記述情報の好開示のポイント、開示の留意点等について紹介します。

なお、本稿中の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ます。

２．好事例集の概要

まず、好事例集の概要について説明します。

金融庁では、開示の好事例の検討にあたり、投資家・アナリスト・有識者（以下、「投資家等」という）及び企業の皆様による勉強会を開催しています。勉強会では、投資家等の皆様より、望ましい開示に関するご意見をいただき、企業の皆様からは、開示の充実化にあたり実際に行っている取組みや抱えている悩み等、さまざまな現場の声を共有していただきました。本事例集は、この勉強会でご議論いただいた内容を踏まえて取りまとめたものになります。

好事例集は、大きく３つの項目に分けた構成としています。

１つ目は、「有価証券報告書のサステナビリ

❶ https://www.fsa.go.jp/news/30/singi/20190319/01.pdf
❷ https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html

ティに関する考え方及び取組の開示例」として、サステナビリティ情報に関する開示例を「全般的要求事項」、「気候変動関連等」、「人的資本、多様性等」、「人権」及び「個別テーマ」の５つの項目に分け、項目ごとに参考になる事例等を採り上げています。

２つ目は、「有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例」として、「コーポレート・ガバナンスの概要」、「監査の状況」、「株式の保有状況」、「経営上の重要な契約等」、「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」及び「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」の各項目で参考になる事例等を採り上げています。

最後の３つ目は、中堅中小上場企業にフォーカスした事例❸になります。金融庁では2018年度より「記述情報の開示の好事例集」を公表・更新してきており、これまでも、中堅中小上場企業の開示を好事例として紹介したことはありましたが、選定された事例は大企業の事例が多く、大企業以外の事例も紹介してほしいとの声が寄せられていたことや、「記述情報の開示の好事例集2023」において初めて中堅中小上場企業にフォーカスした事例集を公表したことによる反響の大きさ等を踏まえ、今年度の好事例集においても引き続きテーマとしました。

また、好事例集には、主に「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント」、「好事例として採り上げた企業の主な取組み」、「具体的な開示例」の３種類のスライドがあります。

１つ目の「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント」は、好事例に関する勉強会に参加いただいた12名の投資家等の方にいただいた意見をテーマ毎に掲載しているものになります。投資家等が期待する主な開示のポイントに対応する事例については「参考になる主な開示例」として具体的な企業名とページ番号を主な開示のポイントごとに明示しています【図表１参照】。

２つ目の「好事例として採り上げた企業の主な取組み」は、開示の好事例として採り上げた一部の掲載企業の主な取組みとして、開示の充実化に当たっての経緯や問題意識、プロセスの工夫等について掲載しているものになります。当スライドは勉強会の場で企業の開示に携わる方からお話しいただいた経験談をもとに作成しているもので、開示内容だけでなく、企業側の開示に至る実際のプロセスや取組み事例を紹介することで、企業の更なる開示の充実化に向けて参考としていただくことを期待しているものです【図表２参照】。

最後の３つ目は、「具体的な開示例」を紹介するスライドとなります。好事例として着目したポイント等を青色のボックスの中でコメントしていますので、まずは青色のボックスに記載のポイントを把握した上で、実際の開示内容をご覧ください【図表３参照】。

３．好開示のポイント等

ここからは、好事例集より、2025年３月期以降の有価証券報告書作成の参考となる好事例を示しつつ、好開示のポイントや開示の留意点等を紹介します。

(1)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に関する開示例

2023年１月31日に公布・施行された「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証

❸　中堅中小上場企業の事例選定にあたっては、直近売上高が300億円以下の企業を対象範囲としています。

【図表１】主な開示のポイントと対応した参考になる主な開示例

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント：全般的要求事項（1/2）

1-1 目次に戻る

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
• ガバナンスでは、執行側の記載だけではなく、**監督側についても記載**することが重要 ①監督側の記載としては、**取締役会が経営陣をどのように監督しているか**について記載することが有用。具体的には、取締役会がサステナビリティ戦略をモニタリングするスキルを有しているか否かの記載や、取締役会等の監督機関への報告頻度、報告内容に加え、報酬制度を通じた経営者の評価について記載することが挙げられる ②執行側の記載としては、委員会等の位置付けや責任者、構成員に加え、議論の頻度や内容、サステナビリティ関連のリスクと機会の優先順位付けの方針について記載することが挙げられる	①監督側の観点 • アサヒグループホールディングス株式会社(1-6) • シンプレクス・ホールディングス株式会社(1-13) • 株式会社ローソン(1-18) • 株式会社荏原製作所(1-20) • 花王株式会社(1-21) ②執行側の観点 • アサヒグループホールディングス株式会社(1-5) • 株式会社セブン＆アイ・ホールディングス(1-8) • シンプレクス・ホールディングス株式会社(1-13) • 住友金属鉱山株式会社(1-15) • 株式会社荏原製作所(1-19) • 花王株式会社(1-21)
• サステナビリティは、ESGのEやSの取組みの延長ではなく、中長期的な将来キャッシュ・フローに影響を与えるリスクと機会に関する概念であることを理解したうえで、戦略のセクションでは、**企業理念や経営戦略にサステナビリティ戦略がどのように関わるかを開示する**ことが有用	• 武田薬品工業株式会社(1-11)

【図表２】好事例として採り上げた企業の主な取組み

好事例として採り上げた企業の主な取組み①（アサヒグループホールディングス株式会社）

1-3 目次に戻る

経緯や問題意識	• 開示項目ごとに主管部門で記載内容を作成しているため、関連部門を巻き込み、主体的に作成に関与してもらうことを意識した。 • サステナビリティに関する考え方及び取組での記載と、事業等のリスク等の項目での記載の整理・すみわけや、任意報告書と有価証券報告書での記載内容の整理・すみわけを行った。 • 有価証券報告書は、投資家とのコミュニケーションツールの1つであるため、経営層の意向が反映された開示となるように確認を取りながら作成を進めた。
プロセスの工夫等	• 開示府令改正案の公表以降、サステナビリティの主管部門との間で開示項目・要件の説明、記載内容の検討並びにスケジュール調整等、計6回に渡って打ち合わせを実施し、十分な巻き込みと認識の共有化を図ると共に、記載内容の整理も行った。 • 経営幹部の意向に沿った開示内容とするため、事務レベルでの記載方針の検討を踏まえ10月上旬に部門トップ及び経営幹部の意向確認を行った。
充実化したことによるメリット等	• サステナビリティに関する取組みは、任意報告書で開示を進めてきたが、法定開示書類である有価証券報告書でも開示をすることで、投資家の信頼性の向上につながっている。 • サステナビリティ等の注目度が高く、経営方針に掲げている重要項目について、任意報告書と有価証券報告書を同期化することで、書類間の連携を強化できた。 • 財務と非財務を結びつける取組みを推進する動機付けや、きっかけになった。
開示をするに当たっての工夫	• 任意報告書において開示していた内容（取り組みテーマ、指標・目標）を、有価証券報告書の記載ルールに沿ってできるだけ記載する方向で進めた。 • タグ付けを踏まえた記載内容の項目立てを行った。

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」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、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」と「指標及び目標」の４つの枠組みで開示することを求めています。このうち、「ガバナンス」と「リスク管理」については、全ての企業に開示が求められる必須記載項目、「戦略」と「指標及び目標」は、各企業が重要性を判断して開示する項目としています。また、重要性の判断にかかわらず、人的資本に関しては、「戦略」において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記載し、「指標及び目標」において当該方針に関する指標の内容、当該指標を用いた目標及び実績について記載することが求められています。

好事例集では、サステナビリティ全般に関する開示をテーマとした「全般的要求事項」、気候変動や自然資本をテーマとした「気候変動関連等」、人材育成方針や社内環境整備方針、従業員の状況等をテーマとした「人的資本、多様性等」、人権に関する開示をテーマとした「人権」、気候変動や人的資本以外の項目をマテリアリティ項目としてサステナビリティ記載欄で開示している事例を扱った「個別テーマ」の５つに分けて事例等を掲載しています。

ここからは、サステナビリティに関する開示例を５つのテーマに分けて紹介します。

①サステナビリティ情報に関する開示―全般的要求事項

サステナビリティ情報に関する開示の１つ目として、全般的要求事項について紹介します。全般的要求事項では、気候変動や人的資本等の個別論点に入る前の総論部分の開示として、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）のIFRS１号「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的要求事項」（S1基準）及びサステナビリティ基準委員会（SSBJ）のサステナビリティ開示テーマ別基準第１号「一般開示基準」に相当する内容をテーマとしています。

全般的要求事項に関して、投資家等からは「ガバナンスでは、執行側の記載だけではなく、監督側についても記載することが重要」等の見解が示されています。これは、執行側のガバナンス体制については充実した記載がなされている一方で、取締役会等の監督側のガバナンス体制についての記載がない事例や、ほとんど記載がされていない事例が多く見られるため、執行側だけではなく、監督側についてもしっかりと記載してほしいというものです。

次に、全般的要求事項の参考となる開示例として、アサヒグループホールディングス㈱の事例を紹介します。本事例では、サステナビリティのガバナンスを担う組織体を監督側と執行側に分け、それぞれの役割や構成、組織体別での会議の開催頻度を端的に記載しています。また、サステナビリティ関連の議論を行っている執行側の組織体ごとに会議の開催時期と主な議題を一覧で記載するとともに、監督側の組織である取締役会についても、会議の時期や議論の内容を端的に記載しています。サステナビリティ戦略を監督するスキルの有無については、スキルマトリクスを用いて説明しており、スキルを有すると認定するためには、サステナビリティの重点テーマである「気候変動への対応」や「持続可能な容器包装」等の監督経験があることや、「不適切飲酒の撲滅」等のアルコール事業の経験が必要であることを明記しています。加えて、役員報酬へのサステナビリティ指標の組込みについても具体的に記載しています【図表３、４参照】。

【図表３】アサヒグループホールディングス㈱の事例①

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 1．「全般的要求事項」の開示例

アサヒグループホールディングス株式会社（1/3）有価証券報告書（2023年12月期） P20-23,43-45 ガバナンス 1-5 目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1) サステナビリティ

アサヒグループは『中長期経営方針』のコア戦略のひとつに、「サステナビリティと経営の統合による社会・事業のプラスインパクトの創出、社会課題解決」を掲げています。その実現に向けてサステナビリティ・ガバナンス体制の実効性を高めるとともに、マテリアリティに基づいた取り組みを推進しています。

（1）

①ガバナンス

［サステナビリティ・ガバナンス］

アサヒグループでは取締役会の諮問機関として、取締役会のモニタリング体制の強化を目的とした「サステナビリティ委員会」を2023年12月に設置しました。社外取締役２名及び代表取締役社長兼Group CEOを含む社内取締役２名で構成し、委員長は代表取締役社長兼Group CEOが務め、諮問・討議事項により、外部有識者を都度招へいします。

また、執行側においてはアサヒグループホールディングス（株）の代表取締役社長兼Group CEOが委員長となる「グローバルサステナビリティ委員会」を設置して、サステナビリティ推進を包含したコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

「グローバルサステナビリティ委員会」で決定した内容は、「サステナビリティ実行会議」「サステナビリティタスクフォース」を通じてグループ全体の戦略として落とし込む仕組みになっており、グループ一体となってサステナビリティを推進する体制を組んでいます。

組織体	役割	構成	開催頻度
サステナビリティ委員会	●専門的な見地から、サステナビリティと経営の統合のさらなる推進、サステナビリティに関する重要なテーマについて取締役会に提言	委員長： アサヒグループホールディングス（株）代表取締役社長 兼 Group CEO 委員： ●アサヒグループホールディングス（株）社内取締役　1名 ●アサヒグループホールディングス（株）社外取締役　2名	年２回
グローバルサステナビリティ委員会	●グループのサステナビリティ方針の策定 ●サステナビリティ戦略の決定 ●サステナビリティに関する投資判断	委員長： アサヒグループホールディングス（株）代表取締役社長 兼 Group CEO 委員： ●アサヒグループホールディングス（株）サステナビリティ担当役員・関係部門　Head ●Regional Headquarters CEO、サステナビリティ担当役員	年１回
サステナビリティ実行会議	●グローバルサステナビリティ委員会で決定された戦略の、Regional Headquarters（地域統括会社）・事業会社への落とし込みの具体化	議長： アサヒグループホールディングス（株）Sustainability 部門　Head メンバー： ●Regional Headquarters サステナビリティ担当役員・関係部門　Head	年２回
サステナビリティタスクフォース（各マテリアリティ）	●各マテリアリティの具体的検討及び推進	リーダー： アサヒグループホールディングス（株）Sustainability 部門・関連機能部門各マテリアリティ担当者 メンバー： ●アサヒグループホールディングス（株）各マテリアリティ担当者、関係部署担当者 ●Regional Headquarters 各マテリアリティ担当者	適宜開催

（2）

2022年の開催実績

組織体		開催月	主な議題
グローバルサステナビリティ委員会		11月	●コミュニティ戦略に関する討議と決議 ●責任ある飲酒　取り組みの方向性に関する討議
サステナビリティ実行会議		３月	●2021年12月のグローバルサステナビリティ委員会で決議した「PETボトル環境配慮素材100%達成」について の、2030年までのロードマップ ●重点方針実現に向けた議論
		９月	●コミュニティ戦略に関する討議 ●重点方針の実現に向けた進捗の共有
サステナビリティリーダー会議※		６、７、11月	●「アサヒカーボンゼロ」目標設定に関する議論 ●コミュニティ戦略、目標に関する討議 ●エンゲージメントの共有など
サステナビリティタスクフォース	環境	４、７、10月	●「気候変動、プラスチック問題など への取り組みに関する議論 ●2022年計画の進捗の共有など
	コミュニティ	４、６、９月	●グローバル共通で行うコミュニティ支援に関する議論 ●コミュニティ戦略に関する議論など
	責任ある飲酒	２、４、６、８、10、12月	●グローバルトレンドの共有 ●グローバル目標設定や達成に向けた議論 ●各地域取り組み事例の共有など

※サステナビリティ実行会議の議論を補完するために実施

好事例として着目したポイント
（１）サステナビリティのガバナンスを担う組織体ごとに、それぞれの役割や構成、開催頻度を端的に記載
（２）サステナビリティ関連の議論を行っている組織体ごとに、開催時期と主な議題を端的に記載

【図表４】アサヒグループホールディングス㈱の事例②

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 1．「全般的要求事項」の開示例

アサヒグループホールディングス株式会社（2/3）有価証券報告書（2023年12月期） P20-23,43-45 ガバナンス 1-6 目次に戻る

（1）**【サステナビリティに関する考え方及び取組】** ※ 一部抜粋

［取締役会におけるサステナビリティの議論］

アサヒグループでは、『中長期経営方針』のコア戦略に位置付けられているサステナビリティ戦略について、取締役会においても重点的に議論を行っています。「グローバルサステナビリティ委員会」で議論した戦略や目標値は経営戦略会議（現 Corporate Management Board）で審議し、取締役会に報告してモニタリングされています。また、各Regional Headquarters（以下、RHQ）のCEOが毎年２回、各地域でのサステナビリティに関する具体的な取り組みや進捗について、取締役会に報告しています。

サステナビリティに関する直近の取締役会報告内容

議題	内容
2023年３月　TCFD提言への取り組み	シナリオ分析で特定されたリスクと機会、取り組み強化に向けた課題
2023年７月　サステナビリティと経営の統合	サステナビリティと経営の統合に向けた、［戦略］［計画］［管理］［エンゲージメント］［ガバナンス］における主な内容と今後の課題
2023年12月　アサヒグループ人権方針の改定	全社取り組み強化に向けた、人権方針の改定
2023年12月　サステナビリティ委員会の設置	取締役会のモニタリング体制強化に向けた、サステナビリティ委員会設置
2024年１月　TCFD/TNFD開示	TCFD/TFNDを統一したシナリオ分析結果と開示内容

（2）［取締役会のサステナビリティスキル・能力］

アサヒグループホールディングス（株）は「取締役会スキルマトリックス」に照らし、豊富な経験、高い見識、高度な専門性・能力を有する人物により取締役会を構成することとしています。

「取締役会スキルマトリックス」は、役員に求める要件をグループ理念“Asahi Group Philosophy”（以下、AGP）や経営戦略などから導いて策定したもので、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保することを目的としています。この中では意思決定スキルとして「サステナビリティ」も設定しており、「事業を通じた社会インパクト創出をリードするスキル」「ESGの知識と見識に基づき経営を方向付けるスキル」と定義しています。具体的には、サステナビリティの重点テーマである「気候変動への対応」「持続可能な容器包装」「人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現」などの監督経験があることや、「不適切飲酒の撲滅」「新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決」への対応を踏まえ酒類事業の経験があることなどを指しています。

取締役会スキルマトリックス

	意思決定スキル				監督スキル			
	長期戦略	グローバル	サステナビリティ	非連続成長	シニアリーダーシップ	財務	リスク・ガバナンス	人材・文化
小路　明善	○		○	○	○	○		○
勝木　敦志	○	○	○	○	○	○		
谷村　圭造		○	○				○	○

（中略）

「取締役会スキルマトリックス」に定めるスキルの定義

スキル		定義
意思決定スキル	長期戦略	●長期あるいは超長期の社会の変化を洞察するスキル ●洞察した将来をバックキャストして戦略に導くスキル
	グローバル	●グローバルの視点・視座で意思決定を行うスキル ●ローカルとグローバルを融合し最適化するスキル
	サステナビリティ	●事業を通じた社会インパクト創出をリードするスキル ●ESGの知識と見識に基づき経営を方向付けるスキル
	非連続成長	●事業構造や稼ぐモデルを変革するスキル ●イノベーションを促し、新規領域を探索するスキル
監督スキル	シニアリーダーシップ	●的確な執行状況の把握と課題提起するスキル ●リーダーシップチームの業務遂行を評価するスキル
	財務	●業績・経営指標から経営状況を把握し課題提起するスキル ●資源配分の状況を把握し課題提起するスキル
	リスク・ガバナンス	●リスクコントロール状況を把握し課題提起するスキル ●執行ガバナンスの状況を把握し課題提起するスキル
	人材・文化	●多様な人材の能力発揮の状況を評価するスキル ●企業文化の状況を把握し課題提起するスキル

（3）［役員報酬への社会的価値指標（サステナビリティ指標）の組み込み］

アサヒグループホールディングス（株）は、取締役の報酬がAGPの実現やサステナビリティと経営の統合などに向けたインセンティブとして機能するよう設計しています。取締役の報酬はあらかじめ株主総会で決議された総額の範囲内で取締役会の決議により決定されており、決議の際は報酬委員会で内容を検討したうえで、透明性及び客観性を高めて公正なプロセスで決定しています。報酬委員会は取締役会の諮問機関として社外取締役が委員長を務めるとともに過半数が社外取締役で構成されており、公正な判断を保証するため、必要に応じて外部の客観的データを活用しています。

取締役の報酬は、社内取締役は基本報酬と賞与（年次・中期）及び株式報酬で構成し、社外取締役は基本報酬のみとしています。社内取締役の賞与のうち３年ごとに支給される中期賞与は、業績指標のうち40%が社会的価値指標によって決定されます。サステナビリティ戦略における重点方針及び事業・社会への影響を踏まえ、グループとして取り組むべき領域を選定して社会的価値指標としています。具体的には、サステナビリティ戦略の５つの重点テーマと、『中長期経営方針』で戦略基盤強化として位置付けている「人的資本の高度化」において取り組んでいる「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」の５領域を選定しています（マテリアリティ「責任ある飲酒」に紐づく２つの重点テーマは１領域として設定）。

これらの各指標は中期計画KPIと連動しており、領域に応じてウェイトを設定しています。ウェイトを考慮し、目標達成度合いに応じて50～150%の範囲で、各指標の進捗及び達成状況を総合的に評価して決定します。

具体的な中期賞与の算定方法については、「第４　提出会社の状況　４　コーポレート・ガバナンスの状況等（４）役員の報酬等　５）変動報酬」をご参照ください。

好事例として着目したポイント
（１）経営会議等で審議され取締役会へ報告した内容について、時期、議題及び報告内容を端的に記載
（２）サステナビリティ戦略を監督するスキルの有無について、取締役会スキルマトリクスを用いて説明
（３）役員報酬へのサステナビリティ指標の組込みについて具体的に記載

投資家等からは「監督側の記載としては、具体的には、取締役会がサステナビリティ戦略をモニタリングするスキルを有しているか否かの記載や、取締役会等の監督機関への報告頻度、報告内容に加え、報酬制度を通じた経営者の評価について記載することが挙げられる」との見解が示されていますが、アサヒグループホールディングス㈱の事例では、執行側だけではなく、監督側の組織体についても充実した記載がなされています。また、投資家等が開示を期待するモニタリングスキルの有無や報酬制度を通じた経営者の評価についても具体的に記載しており、参考になる事例と考えられます。

この他、好事例集には、全社的なリスク管理体制を端的に記載している事例や、リスク評価プロセスを端的に記載するとともに、リスククラスごとの管理体制について端的に記載している事例、第三者保証に関して記載している事例等も掲載しています。

②サステナビリティ情報に関する開示―気候変動関連等

サステナビリティ情報に関する開示の２つ目は、気候変動関連等になります。気候変動関連等は、気候変動に関する開示と、水リスクや生物多様性等の自然資本に関する開示から構成されていますので、それぞれについての主な開示のポイントや開示例を紹介します。

ⅰ．気候変動に関する開示

まず、気候変動に関しては、投資家等から「サステナビリティ情報の中で特に着目しているのは機会の記載であるため、リスクだけではなく機会について開示することが有用」との見解が示されています。投資家が特に注目するのは企業価値が向上するのか否かという点になりますので、気候変動と関連してどのような事業機会があるのか、その事業機会を生かすことができるのか、そのための投資はどうしているのかという点が開示されることが有用ということです。

次に、気候変動の参考となる開示例として、東洋紡㈱の事例を紹介します。本事例では、シナリオ分析の概要を端的に記載するとともに、特に重要であると認識したリスクと機会については、重要であると認識した理由や、リスクを低減または機会を実現するための施策とその費用について具体的に記載しています【図表５参照】。

投資家等からは、前述の見解以外にも「気候変動等の影響による中長期的な見通しだけではなく、実際の取組みや具体的な対応策、進捗の実績を開示することが有用」との見解も示されていますが、東洋紡㈱の開示は、将来の事業機会の獲得のために現在行っている取組み内容や研究開発投資額等が具体的に記載されており、先進的な事例の１つであると考えられます。

この他、好事例集には、自社の置かれている経営環境等を踏まえた独自のシナリオを反映した分析を行い、その結果を定量的に記載している事例や、リスクと機会による営業利益への影響額の増減を1.5℃、４℃のシナリオごとにウォーターフォールグラフを用いて定量的に記載している事例等も掲載しています。

ⅱ．自然資本（水リスク、生物多様性等）

続いて、自然資本に関しては、投資家等から「生物多様性や水資源等は、TCFDの次の重要なテーマであり、積極的に開示していくことは有用」等の見解が示されていることに加え、ISSBの情報要請フィードバック・ステートメントにおいて「生物多様性、生態系及び生態系サービス」に関連するリスクと機会の開示に関するリサーチ・プロジェクトに取り組むことが示される等、注目度の高い開示項目になります。

次に、自然資本の参考となる開示例として、日清食品ホールディングス㈱の事例を紹介しま

【図表５】東洋紡㈱の事例

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 ３．「気候変動関連等」の開示例
東洋紡株式会社（1/1）有価証券報告書（2024年3月期） P24,27 戦略

3-27
目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

② 戦略
（イ）概要
当社グループは、「サステナブル・ビジョン2030」の中で「脱炭素社会＆循環型社会」の実現を重要なサステナビリティ目標の一つとしています。また、ＴＣＦＤ提言に沿い、パリ協定に基づく気候変動シナリオを前提とした将来リスクと事業機会を分析・整理しました。それらリスクと機会の影響と財務インパクトを特定した上で、対応策および指標・目標を設定し、経営戦略の強靭性（レジリエンス）向上を図ります。

（1）

（ロ）シナリオ分析
温暖化対策の進展によってさまざまなシナリオが考えられる中、以下「シナリオ分析の概要」シナリオを典型的なものとして参照しました。
今世紀末までの世界の平均気温の上昇が1.5℃に抑えられるシナリオと、4℃まで上昇するシナリオのそれぞれについて、2050年までの事業への影響と、当社グループの新たな機会を検討しました。
なお、前事業年度まで2℃未満シナリオを参照していた部分については、世界的潮流にのっとり、当事業年度より1.5℃シナリオを参照し、検討しました。その結果、2℃未満シナリオとの差異は認められませんでした。

設定シナリオ	1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
社会像	今世紀末までの平均気温の上昇を1.5℃に抑える努力を追求し、持続可能な社会の発展をかなえるため、大胆な政策や技術革新が進められる。脱炭素社会への移行に伴う社会変化が、事業に影響を及ぼす可能性が高い社会になる。 （事例） ●炭素税の導入・炭素価格の上昇 ●自動車の電動化シフト、再生可能エネルギーの拡大	パリ協定に即して定められた約束草案等の各国政策が実施されるも、今世紀末までの平均気温が成り行きで最大４℃まで上昇する。温度上昇等の気候の変化が、事業に影響を及ぼす可能性が高い社会になる。 （事例） ●大雨による洪水被害の増大
参照シナリオ	●「NZE」（IEA WEO2023） ●「APS」（IEA WEO2023） ●「SDS」（IEA WEO2021/ETP2020） ●「SSP1-1.9」（IPCC AR6） ●「RCP2.6」（IPCC AR5） ●「Global Ambition scenario」（OECD Global Plastics Outlook）	●「SSP5-8.5」（IPCC AR6） ●「RCP8.5」（IPCC AR5） ●「STEPS」（IEA WEO2023/ETP2020）
リスクと機会の傾向	移行面（規制強化などの社会変化）でのリスクおよび機会が顕在化しやすい	物理面（気象の変化など）でのリスクおよび機会が顕在化しやすい

（中略）

（2）

（ニ）特に重要であると認識したリスクと機会
（中略）
＜重要リスク３：石油由来資源の削減や代替化する要請の高まり＞および
＜重要機会１：低炭素／脱炭素型素材や製品の需要増加＞
当社グループの主力事業であるフィルム事業はグループ全体の売上高の４割以上を占めます。また、現状のフィルム事業の売上高のうち、約90%が石油由来資源に依存したものです。今後の脱炭素に向けた社会変化（移行）の中で、お客さまを含む社会から石油由来資源の使用量削減や代替化の要請が高まることが予想され、気候関連の重要リスクとして認識しています。また、同時に低炭素／脱炭素型素材や製品の需要は増加し、事業機会が存在すると認識しています。
（リスクを低減する／機会を実現するための施策とその費用）
当社グループは、「サステナブル・ビジョン2030」において、石油由来資源の使用量低減につながる技術や取組み（※）をグリーン化と定義し、2030年度にフィルム製品の60%でグリーン化を実現することを目標に設定し、2023年度においてその比率は13%となりました。石油由来資源の使用量を減らすフィルム製品は、低炭素／脱炭素型製品でもあり、フィルム製品のグリーン化を推進することで、リスクの低減と共に、事業機会の獲得・拡大を図ります。フィルム事業の2030年度の目標売上高である約2,200億円のうち、約1,300億円が、当機会の獲得・拡大に上るものです。
このフィルム製品のグリーン化を実現するための当期の費用は、グリーン化フィルムに関する研究開発投資額であり、フィルムセグメントの研究開発費である41億円に含まれます。
（※）バイオマス原料を用いたフィルムの開発、薄型軽量素材のフィルム開発（高強度化）、使用後のフィルムのリサイクルを容易にするための環境配慮設計（モノマテリアル化）、リサイクル原料を使用したフィルム開発およびリサイクル化自体の技術開発

＜重要機会２：水資源の希少化による様々な高度水処理の需要の高まり＞
気候変動の進行により、全世界で水不足や干ばつの発生リスクが高まると認識しています。今後、多くの地域で工業用水だけでなく生活用水の確保にも課題が生じ、淡水や淡水のリサイクル需要がますます高まると予測しています。
当社グループは、1970年代に紡糸技術を活用して開発されたＲＯ膜により海水淡水化事業に乗り出しました。ＲＯ膜はその素材特性により、塩素殺菌に優れた耐久性があります。特に閉鎖性海域などの微生物が増殖しやすい海水での海水淡水化に強みがあり、中東湾岸諸国での安定的な淡水の供給に貢献しています。
また、この技術を応用して、高効率に溶液を濃縮するＢＣ膜を開発・販売しています。工場排水の排水処理・リサイクルや無排水（ＺＬＤ）化、電池リサイクル工場での有価物（リチウムなど）回収などで売上拡大を見込んでいます。
（機会を実現するための施策とその費用）
当社グループは、「サステナブル・ビジョン2030」において、2030年度に、膜による海水淡水化で1,000万人分の水道水相当量を造水する目標を設定し、2023年度時点で、その造水量は520万人分となりました。今後も、三菱商事との合弁会社「東洋紡エムシー株式会社」の立ち上げによるソリューション提供力の強化により、社会課題の解決を通じた事業機会の獲得・拡大を図ります。
これらの目標の実現、事業機会獲得のための当期の費用は、水処理膜に関する研究開発投資額であり、環境・機能材セグメントの研究開発費である49億円に含まれます。

（以下略）

好事例として着目したポイント
（１）シナリオ分析の概要を端的に記載
（２）・特に重要であると認識したリスクと機会について、重要であると認識した理由を具体的に記載
・リスクを低減または機会を実現するための施策とその費用について定量情報も含めながら具体的に記載

す。本事例では、TNFD提言で示されているLEAPアプローチ❹に沿った開示がされており、まず、評価対象とした原材料の主要な調達先の中から、優先すべき調達国・地域を特定しています。そのうえで、原材料ごとに依存と影響の観点での評価結果を一覧で記載するとともに、調達から生じる可能性のあるリスクと機会について一覧で端的に記載しています。また、環境に関する指標として、持続可能なパーム油の調達比率や水使用量等を掲げ、対応した目標、実績について定量的に記載するとともに、関連する施策の実績として、フードバンク寄贈実績について複数年分の実績を定量的に記載しています【図表６、７参照】。

投資家等からは「TNFDに基づく開示では「依存」に着目しており、「影響」のインパクトの開示も使いながら財務影響を開示することが有用」との見解が示されていますが、日清食品ホールディングス㈱においては、原材料ごとに依存と影響の観点での評価結果を一覧で記載しており、参考になる事例の１つであると考えられます。

この他、好事例集には、LEAPアプローチに沿って木材調達をテーマに開示を行っている事例や、LEAPアプローチに沿った分析の結果を資金調達戦略に反映している事例等も掲載しています。

③サステナビリティ情報に関する開示―人的資本、多様性等

サステナビリティ情報に関する開示の３つ目は、人的資本、多様性等になります。人的資本、多様性等は、人材育成方針や社内環境整備方針等に関する開示と、従業員の状況における女性管理職比率、男性育児休業取得率、男女間賃金

❹ TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）が提示しているフレームワークで、自然関連のリスクと機会を体系的に評価するためのプロセス。Locate（発見）、Evaluate（診断）、Assess（評価）、Prepare（準備）の４つのプロセスにおける頭文字を合わせた用語。

【図表６】日清食品ホールディングス㈱の事例①

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 3．「気候変動関連等」の開示例

日清食品ホールディングス株式会社（2/3）有価証券報告書（2024年3月期） P20-24,26,35　戦略

3-31
目次に戻る

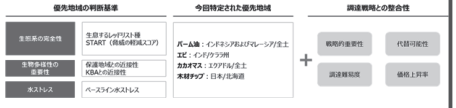
（1）【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

＜４つの分析ステップ＞

Locate

７品目の主要な調達先の「生態系の完全性」「生物多様性の重要性」「水ストレス」について５段階で評価いたしました。さらに、当社グループの調達戦略と整合性を確保するため、各原材料の「戦略的重要性」「代替可能性」「調達難易度」「価格上昇率」も勘案し、主要な調達先の中から優先地域を選定いたしました。その結果、対象７品目の主要な調達先（37の国・地域）のうち、以下の４品目（パーム油、エビ、カカオマス、木材チップ）において優先すべき調達国・地域を特定いたしました（図２）。

（図２）



Evaluate

Locateで特定した各優先地域での原材料生産プロセスについて、自然への依存・影響関係に関するENCOREのデータと、原産地の地域性や原材料の特性、業界団体の動きなどに関する文献調査の結果を掛け合わせ、自然への依存度と影響度を複合的に評価いたしました（表１）。また、影響度を評価する際には、「温室効果ガスの排出」「水使用」などの影響要因について、事業活動が与える負の影響のみならず、「負の影響の緩和」や「正の影響の創出」に繋がる取り組みまでを含めております。

（表１）

原材料	依存	影響
パーム油（インドネシア、マレーシア/全土）	・肥沃な土壌の持続的な使用 ・花粉媒介昆虫の存在 ・農園や搾油工場での洪水被害最小化	・農地開発や焼畑農法による森林破壊 ・生物多様性の喪失と土壌の劣化 ・化学肥料等による土壌汚染 ・土地改変によるCO₂排出
木材チップ（日本/北海道）	・樹木の成長に必要な水資源 ・樹木の成長に必要な土壌の養分 ・花粉媒介昆虫の存在	・天然林の伐採による生態系の改変 ・再造林放棄による生態系の劣化 ・地がきによる地表植生、表土の除去
エビ（インド/ケララ州）	・エビの生息に必要な水質の維持 ・エビの稚魚を育む生息地の提供	・トロール漁による海洋生態系の破壊 ・混獲・乱獲による水産資源の減少
カカオマス（エクアドル/全土）	・作物の成長や農園の運営に必要な水資源 ・作物の成長や品質を支える土壌の養分 ・花粉媒介昆虫の存在	・農地拡大による熱帯雨林の改変、破壊 ・不適切な農薬使用による汚染

（2）

Assess / Prepare

Evaluateで確認した自然への依存・影響関係に基づき、当社グループの原材料調達における自然関連リスク・機会を以下の通り特定いたしました。

自然関連リスクに関しては、主に原材料生産者への影響に起因するものを物理リスク、主にステークホルダーへの影響に起因するものを移行リスクと捉え、特に重要度の高いものを抽出いたしました（表２）。

自然関連機会に関しては、Evaluateで整理した「負の影響の緩和」又は「正の影響の創出」に繋がる取り組みをもとに、当社グループとして実現可能性のある機会を原材料別に検討いたしました（表３）。これらに加えて、複数の原材料に共通する機会として、当社グループの強みであるフードテックを活かした植物性代替食の開発・使用を進めてまいります。また、当社グループの製品は老若男女問わず幅広い消費者と接点があることを踏まえ、RSPOをはじめとする認証制度のマークを商品パッケージに表示することで、消費者に対して持続可能な調達や認証制度に関する認知の向上を図り、持続可能な商品の市場形成に貢献してまいります。今後、特定した自然関連リスクと機会に優先順位をつけ、取り組みの進捗を管理する指標を設定していく予定であります。

（表２）
自然関連リスク

原材料	物理リスク		移行リスク		
	慢性リスク	急性リスク	政策・法規制リスク	評判リスク	市場リスク
パーム油（インドネシア、マレーシア/全土）	花粉媒介昆虫や、害虫の捕食動物の生息数減少、化学肥料使用による土壌汚染、POME流出による水質汚染などの生態系サービスの劣化に生産者が適応できず、パーム油の供給量が減少した場合、価格が上昇する。	農地開発に伴う水害激甚化、不適切な焼畑による農園の消失や生態系の劣化によりパーム農園における生産活動が中断された場合、価格上昇や調達先を変更する必要が生じる。	農地開発や化学肥料使用への規制強化、認証取得の義務化、炭素税の導入などが進んだ場合、対策コストが発生し、パーム油の供給量が制限されることで、価格が上昇する。	－	化石燃料代替品としてのパーム油の需要増加により供給がひっ迫し、価格が高騰する。
（中略）					

好事例として着目したポイント
（１）評価対象とした原材料のうち、優先すべき調達国・地域を特定するとともに、原材料ごとに依存と影響の観点での評価結果を一覧で端的に記載
（２）評価対象とした原材料の調達から生じる可能性のあるリスクを、物理リスクと移行リスクに分け、それぞれの項目ごとに端的に記載

【図表７】日清食品ホールディングス㈱の事例②

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 3．「気候変動関連等」の開示例

日清食品ホールディングス株式会社（3/3）有価証券報告書（2024年3月期） P20-24,26,35　戦略　指標及び目標

3-32
目次に戻る

（1）【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

（表３）
自然関連機会

原材料	機会	
パーム油（インドネシア、マレーシア/全土）	天然資源の持続可能な利用	・RSPO等の認証品の調達量拡大 ・森林モニタリングによる高リスクサプライヤーの把握・モニタリング ・高リスクのサプライヤーに対する自発的なエンゲージメント・是正措置の依頼
	生態系の保護、回復、再生	・小規模農家に対する認証取得支援 ・農園周辺地域の景観維持活動の実施
木材チップ（日本/北海道）	天然資源の持続可能な利用	・FSC等の認証品の調達量拡大
	資源効率	・木材の使用量を削減した容器の開発
（中略）		

＜今後に向けた課題・アクション＞

本トライアルで特定した自然関連リスク・機会への対応策は、環境戦略「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」や「カーボンニュートラル」「ネイチャーポジティブ」の実現に向けたさまざまな戦略と整合性を取りながら、当社のサステナビリティ委員会が主管となって今後も検討してまいります。

2024年度は自然関連リスク・機会をさらに定量的に評価すると共に、特にリスクの高い原材料に対してシナリオ分析を実施していく予定であります。また、「TNFD自然関連リスクと機会管理・情報開示フレームワーク最終版」の内容に基づき、開示情報を順次拡充してまいります。

(3) リスク管理

当社グループでは、取締役会の管理下に「総合リスク対策委員会」を設置し、リスクの管理状況を把握し、企業価値の毀損を回避するよう努めております。各年度に１度、事業会社社長および各チーフオフィサーによるリスク評価報告を基に、発生可能性と影響度の２軸で構成されるリスクマップにて各リスクを４段階のステージに分けて評価し、管理方針を定めて管理状況を取締役会に報告しております。また環境・安全リスクに対応する組織をサステナビリティ委員会のもとに設置しており、環境面等における重大事故が発生した際は、マニュアルに従って直ちに対応し、事態の収拾と解決にあたります。

リスクの抽出・評価アプローチおよび特定したリスクの管理方法について、「第２ 事業の状況 3 事業等のリスク」に記載しております。

（2）

(4) 指標及び目標

① EARTH FOOD CHALLENGE 2030

当社グループは2020年４月に策定した環境戦略「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」の中で、気候変動問題に対する取り組みや資源の有効活用に関する目標を定めております。

環境戦略「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」実績

2030年に向けた環境目標		目標値	2023年実績
有効資源活用へのチャレンジ	持続可能なパーム油の調達比率（※１）	100%	43.4%
	水使用量…IFRS売上収益100万円あたり	12.3㎥/百万円	9.7㎥/百万
	廃棄物削減率…2015年度対比/日本国内	△50%	△51.1%
気候変動問題へのチャレンジ	CO₂排出削減：Scope 1+2…2020年対比/国内外（※２）	△42%	△16.1%
	CO₂排出削減：Scope 3…2020年対比/国内外（※２）	△25%	△2.3%

※１　外部認証の活用及び独自アセスメントによる
※２　2023年５月にCO2排出削減率の目標値を上方修正
Scope 1+2: △30%（2018年対比）→△42%（2020年対比）
Scope 3: △15%（2018年対比）→△25%（2020年対比）

なお、販売・流通領域における廃棄物削減の一つとして、フードロス対策を実施しております。支援団体への寄贈実績は以下となっております。

フードバンク寄贈実績				
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
寄贈食数	70,276	344,698	683,674	631,594

好事例として着目したポイント
（１）評価対象とした原材料の調達から生じる可能性のある機会について端的に記載
（２）環境に関する指標と目標、実績に加え、関連する施策の実績（フードバンク寄贈実績）について定量的に記載

格差に関する開示から構成されていますので、それぞれについて、主な開示のポイントや開示例を紹介します。

ⅰ．人材育成方針や社内環境整備方針等に関する開示

まず、人材育成方針や社内環境整備方針等に関しては、投資家等から「経営戦略と人材戦略が関連した開示が重要」、「人的資本に関する非財務情報と財務情報の連動が重要」、「人的資本に関する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。

次に、人材育成方針や社内環境整備方針等の参考となる開示例として、双日㈱の事例を紹介します。本事例では、中期経営計画における人材戦略の考え方を、前中期経営計画や2030年の目指す姿も踏まえ端的に記載するとともに、中期経営計画における人材KPIの目標や、各人材KPIの詳細を具体的に記載しています。また、人材戦略の各項目をインプットとして、どのようなアウトプットやアウトカムを得ようとしているのかについても具体的に示しています【図表８(1)、９参照】。

投資家等からは「経営戦略と人材戦略が関連した開示が重要であり、人材戦略がどのように企業価値向上につながるかについて開示することが有用。例えば、インプット情報だけでなく、人材戦略を通じてどのようなアウトプット、アウトカムを目的としているのか等を記載することが挙げられる」との見解が示されています。これに関して、よくある開示としては、例えば、インプットデータであるエンゲージメント指数を高めること自体が目的になってしまい、エンゲージメント指数を高めることで何をしようとしているのかの記載がない事例が多くあります。この点、双日㈱の開示では、インプットデータの向上が目的のような開示になっておらず、アウトプットである事業創出力や事業経営力の向上を通じて、アウトカムである中期経営計画の実現までつながる開示となっており、参考になる事例の１つであると考えられます。

この他、好事例集には、社会課題と自社の課題を関連付けながら人的資本戦略について具体的に記載している事例や、人材ポートフォリオ構築の観点でのギャップを把握し、ギャップを埋めるために行っている取組みについて具体的に記載している事例等も掲載しています。

ⅱ．従業員の状況に関する開示

続いて、従業員の状況で参考となる開示例として、積水ハウス㈱の事例を紹介します。本事例では、男女の賃金差異の補足説明として、社員の大部分を占める総合職の基本給について分析した結果を記載しており、基本給の月額については職群及び等級ごとの賃金差異はないことを管理職と一般社員に分けて定量的に記載しています。また、女性活躍推進に対する課題意識を持ち、2005年から女性総合職を積極的に採用していることや、定着と育成に向けた専門部署の設置や制度の整備を進めていること、その結果、女性正社員の比率や平均勤続年数が高まってきていることを、過去からの推移とあわせ具体的に記載しています。あわせて、女性管理職比率及び男女間賃金差異の要因と、差異の要因を解消するために行ってきた取組みや、その結果についても定量的な情報を含め記載するとともに、これまでの取組みの結果向上してきている女性管理職候補者の割合等の各比率の高まりと連動し、男女間の賃金差異も縮小していくとして今後の展望についても端的に記載しています【図表10、11(1)参照】。

また、女性活躍推進に関して、有価証券報告書内での連動性を意識し、従業員の状況だけではなく、サステナビリティ記載欄でも女性活躍支援のために行っている取組みを具体的に記載するとともに、女性活躍を推進するための取組

【図表８】双日㈱の事例①

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 ４．「人的資本、多様性等」の開示例

双日株式会社（2/3）有価証券報告書（2024年3月期） P33-34,36-37 人材 社内 多様性

4-10
目次に戻る

（1）【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

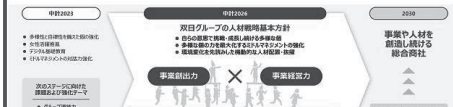
②「中期経営計画2026」を支える人材戦略

2030年の目指す姿「事業や人材を創造し続ける総合商社」に向け、「中期経営計画2023」では多様性と自律性を備える個の集団を形成するために、個の成長に比重を置きながら組織力の強化に注力してきました。「中期経営計画2026」では、当社グループの人材戦略基本方針として、双日らしい成長ストーリーの実現に向けた「事業創出力」と「事業経営力」の強化を目指します。

「中期経営計画2026」基本方針に掲げるNext Stage（当期利益2,000億円、ROE15%超）に向けた基盤の確立には、強みある事業群への進化、高い収益性の確保が不可欠であり、既存事業の拡大と新規事業投資を通じたグループの拡大とネットワーク活用による共創の促進を中心に「グループ連結力」を強化していきます。「中期経営計画2023」から掲げていた、自らの意思で挑戦・成長し続ける多様な個の強化とそれを組織力向上につなげるミドルマネジメントの強化を加速、環境変化を先読みした機動的な人材配置・抜擢により、「事業創出できる」「事業経営できる」ヒト（組織・人材）を持続的に創出していきます。

持続的な価値創造に向けた「事業基盤」と「人的資本」の強化を支える土台として、「双日らしいカルチャー」の醸成、「Digital in All」、「データを活用した対話」の浸透により、新たな事業創出や生産性向上につなげ、当社スローガン“New way, New value”を実践していきます。挑戦や思考の柔軟さ（若さ）といった双日らしい独自の風土・文化を深化させ、社員が徹底的に向き合い対話し、事業創造につなげていきます。

2024年４月から、2030年の目指す姿の実現に向け、次なる成長を実現していくために重要なのは人材のギアチェンジです。社員一人ひとりがどこまでも挑戦・成長できる状態を目指し、報酬の引き上げ・役割等級・評価など人事制度を見直し、新たな人事制度をスタートさせました。双日らしい成長ストーリーを実現するヒトの魅力（ちから）を強化し、社員一人ひとりの成長が、組織の成長・活性化となり、会社の成長・企業価値向上を実現させる当社らしい人的資本経営を加速させていきます。2024年度は個人の成長を引き出すため、評価のさらなる納得度の向上度合いをモニタリングします。



（中略）

（2）

リスク管理

人的資本価値の毀損「リスク」と、価値向上のための「機会」という「攻めと守り」の両面から各重要課題にアプローチすることによって、企業価値向上につなげています。また、2030年の目指す姿の体現に向け、足元の課題のみならず、将来を見据えて今着手すべき課題に対しても取り組みを開始しています。

当社の考えるリスクと価値向上に向けた機会		当社のアプローチ
コンプライアンス	・コンプライアンス違反による当社への信頼損失 ・ハラスメントによる職場環境の悪化	✓「双日グループコンプライアンス・プログラム」の策定、世界共通の教材によるe-learningを展開
労働慣行	・長時間労働等による生産性の低下	✓「双日グループ人権方針」を制定、人権の尊重 ✓ 働き方改革を通じた柔軟な働き方の推進
健康・安全	・従業員の心身の傷病や、労働災害による労働力の低下	✓「双日グループ健康憲章 “Sojitz Healthy Value。”」に基づく健康経営の実践
ダイバーシティー	・多様性の欠如による判断軸の偏り	✓ 女性・キャリア・外国人など、多様な人材の活躍を推進 ✓ 重要指標としてKPIの設定
流動性	・退職率の増加 ・多様な人材の獲得 ・知の掛け合わせによるイノベーションの創出	✓ 双日プロフェッショナルシェアの設立など、柔軟な働き方を叶え、緩やかな双日ネットワークでの共創・共有の仕組み構築
エンゲージメント	・モチベーションの向上による挑戦・成長 ・リスキリングによる時代変化への対応	✓ 独自設問のエンゲージメントサーベイにより、当社独自の課題抽出、定点観測により施策の浸透度を把握・改善 ✓ 計画的なリカレント教育による人材育成
育成	・時代変化により、スキルや知識の陳腐化 ・事業戦略を実現し、価値創出できる人材の育成	✓ 独自のデジタル人材育成プログラムやリスキル支援制度により、時代のニーズに応え価値創造の出来る人材の育成
連結経営	・新規事業投資を通じたグループ力拡大 ・グループ内の共創・共有による価値創造	✓ 新規事業投資におけるノウハウの蓄積、人材育成
サクセッションプラン	・外部・内部環境変化に対応できる人材の不足 ・双日らしさを体現できる人材の持続的な創出	✓ ライン長ポストにおける計画的な候補者の育成 ✓ サクセッションプラン策定による人材プールの拡充 ✓ 外部からの人材の採用、オンボーディング
生産性向上	・一人あたりの稼ぐ力の強化による収益拡大	✓ 人材と業務の可視化により、適材適所の実現 ✓ サーベイ結果を基に、組織改善PJを実施
「リスク」マネジメントの観点	「価値向上」の観点	2030年に向けた双日らしさを体現する独自観点

好事例として着目したポイント
（１）中期経営計画における人材戦略の考え方を、前中期経営計画や2030年の目指す姿も踏まえ端的に記載
（２）人的資本に関するリスクと機会に加え、リスクと機会へのアプローチについて端的に記載

【図表９】双日㈱の事例②

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 ４．「人的資本、多様性等」の開示例

双日株式会社（3/3）有価証券報告書（2024年3月期） P33-34,36-37 人材 社内 多様性

4-11
目次に戻る

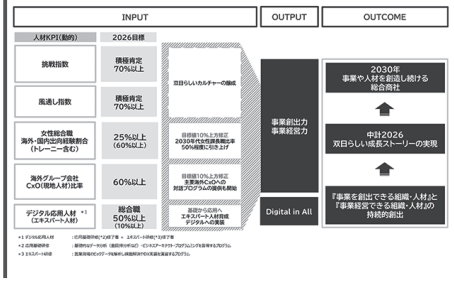
【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

指標と目標

1）人材KPI（動的）

「中期経営計画2023」では個の成長に比重を置きながら組織力の強化に注力、「中期経営計画2026」では女性課長比率の目標を2030年代に50%へ引き上げ、各種取り組みを継続すると共にアウトプットを意識し「事業創出力」と「事業経営力」を高め、双日らしい成長ストーリーの実現を目指した内容にいたしました。

具体的には、「事業創出力・事業経営力」の向上に向けた「双日らしいカルチャーの醸成（挑戦指数、風通し指数）」、「多様な人材活躍（女性総合職 海外・国内出向経験割合、海外グループ会社CxO（現地人材）比率、デジタル応用人材）」に取り組んでいきます。また、一部KPIでは、定期的に実施しているエンゲージメントサーベイ(*1)の回答率を用いることで社員の声を定点観測し施策につなげていきます。



*1 デジタル応用人材　（応用基礎研修*2の修了者 ＋ エキスパート研修*3の修了者）
*2 応用基礎研修　：動画やeLearning（通信教育の形式）・ビジネスデータサイエンス・プログラミングを活用する内容
*3 エキスパート研修　：実践現場向けのデータ・ケーススタディ、課題解決や社内実践を通じて学ぶ。

人材KPI（項目）	詳細
挑戦指数 風通し指数	・「中期経営計画2023」で掲げた人材KPIの目指す先の状態をKPIに設定。 ・「中期経営計画2023」では肯定回答率(*1)としていたものから、積極肯定回答率(*1)に基準を引き上げ。 ・社員の挑戦、風通しの良い組織文化醸成を加速。
女性総合職 海外・国内出向 経験割合 （トレーニー含む）	・世界中で多岐にわたる事業を展開する当社において、現場経験は管理職候補育成に重要な要素。 ・「中期経営計画2023」では、トレーニーを含む本社外経験の数は増加した一方、管理職に求められる責任を伴うミッション遂行・意思決定など質の高い経験を積んだ割合を伸ばすべく、従来のKPIに加え、「駐在・出向経験割合」をKPIに設定。 ・中期経営計画2023で掲げたトレーニーを含む本社外経験割合のKPI数値は、50%から60%以上に引き上げ。
海外グループ会社CxO （現地人材）比率	・事業戦略達成に向け、マーケットインと当社グループカを活用した事業拡大は不可欠であり、それぞれのマーケットに精通し活躍する海外グループ会社CxO（現地人材）比率を引き続き モニタリング。 ・KPI数値は、50%から60%以上に引き上げ。
デジタル応用人材 （エキスパート人材）	・前KPIは「基礎研修修了者割合」を掲げ、ビジネスへのデジタル実装を考えるための基礎知識を全総合職が習得。 ・本中計では、事業への実装に向け、応用レベル「応用基礎・エキスパート研修修了者」のKPIにレベルを引き上げ。

(*1)2017年より開始したエンゲージメントサーベイ（社員意識調査）は、当社の状況を正確に把握し、効果的な人材戦略につなげるために外部専門家の監修のもと、当社独自の設問を策定・導入しています。サーベイでは、回答選択肢を６択設けており、そのうち「①とてもそう思う」「②そう思う」の回答割合を「積極肯定回答率」、「③どちらかといえばそう思う」を含めた回答割合を「肯定回答率」と定義し、組織別や属性別（年代別、職群別）などに分析を行い、各組織単位での改善活動につなげています。

＜参考リンク＞
エンゲージメントサーベイ
https://www.sojitz.com/jp/corporate/strategy/jinzai/

好事例として着目したポイント
- **中期経営計画における人材KPIの目標を定量的に記載するとともに、KPIの詳細を端的に記載**

みに関連する各指標については、集計に含まれている対象会社を明示しながら連結会社ベースで定量的に記載しています【図表11(2)、12(1)参照】。

さらに、従業員の状況からの抜粋ですが、女性管理職比率や男女の賃金差異の状況についても連結会社ベースで開示しています【図表12(2)参照】。

この他、好事例集には、男女の賃金差異の要因を特定し、差異の要因を解消するための取組みを要因別で記載している事例や、男性の育児休業取得に向けた取組みを端的に記載するとともに、男性の育児休業の取得率だけではなく平均取得日数についても定量的に記載している事例等も掲載しています。

従業員の状況に関する記載について、投資家等からは「女性管理職比率等の多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースで開示されることが有用」との見解が示されています。また「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、「開示に関する原則(別添)」という)においても「連結ベースでの開示に努めるべき」❺とされています。

この点について、好事例集では、従業員の状況における３つの多様性の指標を連結ベースで開示している企業の割合について調査した結果を参考として掲載しています。

調査対象は、2024年３月期決算企業のうち連結財務諸表を作成している2,082社となり、３つの多様性の指標を連結会社ベースで作成している企業は、女性管理職比率が164社で調査対象会社に占める割合は約８％、男性の育休取得率と男女間賃金差異は127社と126社で、割合にすると約6.1％という結果となりました。

投資家等からは連結ベースでの開示が期待されていますが、各指標を連結ベースで開示している割合は低い状況となっています【図表13参照】。

【図表10】積水ハウス㈱の事例①

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 4．「人的資本、多様性等」の開示例

積水ハウス株式会社（1/3）有価証券報告書（2024年1月期） P11-13,28-29,33　多様性

4-22
目次に戻る

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

①提出会社（注４）

当事業年度					
名称	管理職に占める女性労働者の割合(%)(注１)	男性労働者の育児休業取得率(%)(注２、３)	労働者の男女の賃金の差異(%)(注１、３、５、６)		
			全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規労働者
積水ハウス㈱	3.3	114.0	55.2	59.3	41.0

（中略）

＜男女の賃金差異についての補足説明＞

積水ハウス㈱における男女の賃金差異（全労働者55.2%、正規雇用労働者59.3%）については、全労働者に占める正規雇用労働者の割合が約９割、正規雇用労働者の中でも総合職が７割超を占めていることが大きく影響しています。そのため、以下主に総合職について記載します。

1）等級ごとの賃金差異について

同一等級の賃金は同等です。当社は職群及び等級ごとに賃金水準を設定しており、総合職の男女の基本給月額の差異は以下のとおりです。

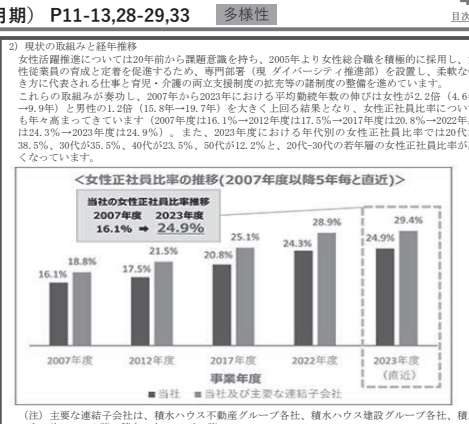
		女性平均基本給/男性平均基本給
管理職		97.9%
一般社員	P５	96.5%
	P４	100.3%
	P３	99.7%
	P２	99.8%
	P１	99.5%

※一般社員には５つの等級（P５～P１）があります。

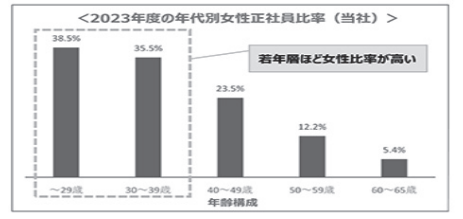
2）現状の取組みと経年推移

女性活躍推進については20年前から課題意識を持ち、2005年より女性総合職を積極的に採用し、女性従業員の育成と定着を促進するため、専門部署（現 ダイバーシティ推進部）を設置し、柔軟な働き方に代表される仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充等の諸制度の整備を進めています。

これらの取組みが奏功し、2007年から2023年における平均勤続年数の伸びは女性が2.2倍（4.6年→9.9年）と男性の1.2倍（15.8年→19.7年）を大きく上回る結果となり、女性正社員比率についても年々高まってきています（2007年度は16.1%→2012年度は17.5%→2017年度は20.8%→2022年度は24.3%→2023年度は24.9%）。また、2023年度における年代別の女性正社員比率では20代が38.5%、30代が35.5%、40代が23.5%、50代が12.2%と、20代-30代の若年層の女性正社員比率が高くなっています。



（注）主要な連結子会社は、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウスリフォーム㈱、積水ハウス ノイエ㈱。



好事例として着目したポイント

（１）男女の賃金差異の補足説明として、職群及び等級ごとの賃金差異の状況を定量的に記載

（２）女性活躍推進のために行ってきた取組みの経年推移を定量情報も含め具体的に記載

【図表11】積水ハウス㈱の事例②

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 4．「人的資本、多様性等」の開示例

積水ハウス株式会社（2/3）有価証券報告書（2024年1月期） P11-13,28-29,33　多様性

4-23
目次に戻る

（1）【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

3）差異要因及び取組み成果から見られる今後の展望
現状、総合職の平均勤続年数は女性9.9年と男性19.7年で約10年の差があるため、管理職の候補となる層が男性に比べて女性は少ない状況です。この結果として当社の女性管理職比率は3.3％（2024年１月31日現在）となっており、男女間において管理職登用の差が生じています。管理職への登用有無は処遇差が生じる要素であり、男女間の賃金差異に影響しています。
本要因解消のため、女性管理職候補者研修の実施等、女性管理職の登用にも積極的に取り組んでいます。さらに、2022年に資格等級制度を見直しています。その結果、2022年以降は９～10の指標に基づき評価され、入社から最短５年で管理職に登用できる制度となっています。なお、当社では一般社員における５つの等級のうち、P４とP５を次期管理職候補と考えており、2023年度における女性管理職候補者は507名で、管理職候補者全体に占める女性管理職候補者の割合は14.6％となっています。そのため、女性管理職の候補となる人材が若年層で徐々にプールされており、今後は女性管理職比率もさらに高まっていきます。
また、当社の総賃金に占める業績手当等の基準外賃金の割合が特に営業職は大きく、営業職に占める女性の人数比率が10％と低い状況にあります。この点も、男女間の賃金差異に影響しています。しかしながら、前述のとおり各比率の高まりに連動して、男女間の賃金差異は縮小していくものと考えています。

なお、女性活躍を推進するための取組みの詳細については、「第２ 事業の状況　２ サステナビリティに関する考え方及び取組　(3) 人的資本に関する取組み」に記載しています。

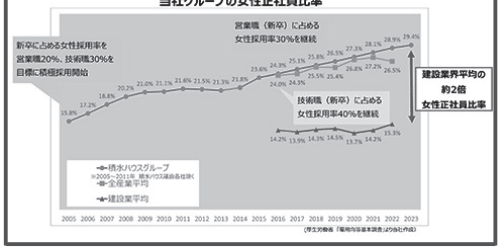
（2）【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

２．DE&Iの推進
i）女性活躍支援
当社グループの使命は「幸せづくりのパートナー」として、お客様や社会に新たな価値を提供し続けることであり、多様な価値観や感性・視点が求められる住まいづくりにおいて、あらゆる分野での女性の活躍は不可欠であると考えます。このことから、女性活躍支援を経営課題として認識し、2006年に経営企画部に女性活躍推進グループ（現在のダイバーシティ推進部）を設置し、以下の採用、定着、育成における活躍支援施策を継続して実施しています。
定着へ向けた取組みとして、女性営業職には2007年から「全国女性営業交流会」を実施し、女性営業同士のネットワークを構築しています。３年目以下の離職率の高さが課題であったため、現場での育成はもちろん、３年目以下の女性営業会員とダイバーシティ推進部が面談を実施し、課題の早期発見や改善に努めるなど一人ひとりに寄り添ったサポートを展開しています。女性現場監督職には2014年から「全国女性現場監督交流会」を毎年開催、2015年からは「女性現場監督サポートプログラム」も実施し、職域の拡大を推進、在籍率30％を超える女性設計職においては専門性の強化と邁技研修による効果的な育成を実施しています。
当社グループでは女性活躍推進法に基づく行動計画（2021年に策定）にて、2025年度までに女性管理職を310人以上（注３）登用することを目標とし、女性管理職候補人財の育成にも注力してきました。2014年から、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」を開講。毎年、手挙げまたは上司推薦を経て決定した20人の受講者に、約２年間OJT及び組織課題解決の実践プログラムを提供し、納得性のある育成・登用へとつなげています。開講当初から、代表取締役が自ら受講生との直接対話の機会を持ち、2018年からは、社外女性取締役も参加して受講生に直接エールを送り、女性管理職育成の大きな後押しとなっています。

女性従業員の採用、定着、育成を進めてきた結果、現在では当社の女性採用率は、営業職30％、技術職40％以上を目標としており、2023年度実績では営業職27.7％、技術職38.4％となっています。また、グループ全体の女性正社員比率は29.4％となり、建設業界平均（注４）の約２倍の比率の女性正社員が活躍しています。「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」修了生156人のうち、98人が管理職となり、グループ全体の女性管理職数は342人まで増加しています（2024年１月31日現在）。
現在実行している女性活躍推進諸施策の継続の結果、女性正社員、女性管理職候補数が増加しつつあり、従業員の男女賃金格差縮小に向けて、今後も様々な取組みを強力に推進していきます。

（注）３　310人以上は計画策定時の目標。提出日現在の目標は380人以上。
４　出典：「令和４年度雇用均等基本調査 付属統計表 企業調査 第１表 男女及び職種別正社員・正職員割合」（厚生労働省）

当社グループの女性正社員比率



好事例として着目したポイント
（１）女性管理職比率及び男女間賃金差異の要因と、差異の要因を解消するために行ってきた取組みの結果について定量的な情報も含め端的に記載するとともに、今後の展望についても端的に記載
（２）女性活躍支援のために行っている取組みを具体的に記載するとともに、女性活躍に関する目標と実績について定量的に記載

【図表12】積水ハウス㈱の事例③

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 4．「人的資本、多様性等」の開示例

積水ハウス株式会社（3/3）有価証券報告書（2024年1月期） P11-13,28-29,33　多様性

4-24
目次に戻る

（1）【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④指標及び目標
人財価値向上を加速させるため、各重点テーマに対し以下の目標を設定して取り組んでいます。

人財価値向上を加速する取組み（狙い）		指標	2023年目標	2023年実績	2024年目標
（中略）					
＜DE&Iの推進＞	女性活躍支援諸施策の推進	女性取締役数（注１）	３人以上	３人	３人以上
		女性管理職人数（注４、５）	300人	342人	350人
		女性正社員比率（注６）	29.2%	29.4%	29.5%
		女性新卒採用比率（注４）	40%	38.7%	40%
	障がい者活躍支援策の推進	障がい者雇用率（当社）（注１）	2.97%	3.00%	2.97%
		障がい者雇用率（国内連結会社）（注７）	2.86%	2.97%	2.86%

（注）１　集計対象会社は当社。
２　集計対象会社は当社、国内連結子会社。
３　「一級建築士」「１級建築施工管理技士」「FP２級」「宅地建物取引士」を含む業務上必要な11の資格。
４　集計対象会社は、当社、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウス ノイエ㈱、積水ハウスリフォーム㈱ 、㈱鴻池組とその国内連結子会社。
５　2024年度目標は、当社及び国内連結子会社。
６　集計対象会社は、当社、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウス ノイエ㈱、積水ハウスリフォーム㈱。
７　集計対象会社は、当社及び国内連結子会社のうち、障がい者法定雇用義務のある28社。

好事例として着目したポイント
（１）女性活躍を推進するための取組みに関連する指標について、連結ベースでの目標と実績を定量的に記載
（２）提出当社及び国内連結子会社を集計対象とした連結ベースでの各指標について定量的に記載

（2）【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

②国内グループ及び主要な連結子会社（注６、９）

当事業年度					
名称	管理職に占める女性労働者の割合（%）（注２）	男性労働者の育児休業取得率（%）（注３）	労働者の男女の賃金の差異（%）（注２、７、８）		
			全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規労働者
提出会社及び国内連結子会社（注１、４、５）	4.4	106	52.0	53.8	39.4
主要な国内グループ及び連結子会社					
積水ハウス不動産グループ	2.4	115	50.8	51.0	52.2
積水ハウス建設グループ	6.4	96	76.8	77.6	52.9
積水ハウスリフォーム㈱	40.3	50	84.9	81.9	38.3
㈱鴻池組（注４）	0.2	59	56.2	56.7	61.2

（注）１　「連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則」（昭和51年大蔵省令第28号）第２条第５号に規定されている連結会社のうち、海外連結子会社を除いた会社を対象としています。
２　「女性活躍推進法」の規定に基づき算出したものです。
３　「育児・介護休業法」の規定に基づき、「育児・介護休業法施行規則」第71条の４第１号における育児休業等の取得割合を算出したものです。
４　㈱鴻池組の管理職に占める女性労働者の割合は、㈱鴻池組の直近の事業年度末時点（2023年12月末時点）を対象としており、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異の対象期間は㈱鴻池組の直近当事業年度（2023年１月１日～2023年12月31日）です。
５　指標の算出にあたっては、国内連結子会社に含まれる各社の事業年度が提出会社と異なる場合、各社の事業年度ごとに集計しています。
６　出向者は出向元の従業員として集計しています。
７　賃金の内訳は、基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当を除いています。
８　非正規労働者は、臨時従業員（再雇用従業員、契約従業員、パートタイマー）を対象に算出しています。なお、パートタイマーについてはフルタイム換算をせず実際に支給した賃金に基づき算出しています。
９　主要な国内グループに含まれる連結子会社の女性活躍推進法等に基づく管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異、ならびに国内の連結子会社のうち主要な連結子会社以外の女性活躍推進法等に基づく管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異については、「第７ 提出会社の参考情報　２ その他の参考情報」に記載しています。

❺　2023年１月31日「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―」(注２)参照。

（注２）（中略）また、人的資本、多様性に関する開示に当たって、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべきであるとされた。

【図表13】定量分析①

【参考】定量分析　参考2-1

（参考２）「従業員の状況」における各指標を連結ベースで開示している企業の割合

目次に戻る

- 2024年3月決算の上場企業を対象に、「従業員の状況」における多様性に関する各指標を連結ベースで記載している企業数を調査し、集計した。
- いずれの項目についても、連結ベースで開示している企業の割合は約6～8%であった。

◆ 従業員の状況の各指標を連結ベースで開示している企業数と割合(*)

	有価証券報告書（2024年3月期）		
	管理職に占める女性労働者の割合	男性労働者の育児休業取得率	労働者の男女の賃金の差異
2024年3月決算の企業数	2,312社		
連結財務諸表作成企業数	2,082社		
連結財務諸表作成企業のうち各指標を連結ベースで開示している企業数	164社	127社	126社
連結財務諸表作成企業のうち各指標を連結ベースで開示している企業の割合	7.9%	6.1%	6.1%

(*) 決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象としてEDINETより集計

④サステナビリティ情報に関する開示―人権

サステナビリティ情報に関する開示の４つ目として、人権について紹介します。人権は、開示に関する原則（別添）において、人権の尊重もサステナビリティ情報に含まれ得るとされており❻、企業の業態や経営環境等を踏まえ、人権の尊重が重要なサステナビリティ項目であると判断した場合には、サステナビリティ記載欄で「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の枠組みで開示していくことが考えられます。

人権に関して投資家等からは、「人権に関する取組みは、人権のプラットフォーム等に参加することが目的ではなく、企業価値の向上にどのように資するかが重要であるため、人権に関する取組みがどのように企業価値の向上につながるかや、なぜ重要と考えているかを記載することが有用」という見解や「人権デューデリジェンス等の取組みの結果、人権侵害等が生じていなかったことを開示することが重要なのではなく、識別された課題等をどのように管理、解決していくかや、未然防止のために行っている取組みについて開示することが有用」との見解が示されており、透明性のある開示や企業価値向上につながる開示を期待しているというコメントがありました。

次に、人権の参考となる開示例として、住友金属鉱山㈱の事例を紹介します。本事例では、人権に関する重要課題として、先住民の権利とサプライチェーンにおける人権を識別し、それぞれの課題を検討する組織について具体的に記載するとともに、それぞれをなぜ重要課題として識別しているのかとして、例えば、先住民の権利であれば「鉱山開発においては、一般に弱い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあるため、先住民の理解と信

❻　2023年１月31日「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―」（注１）参照。

（注１）サステナビリティ情報には、国際的な議論を踏まえると、例えば、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。

【図表14】住友金属鉱山㈱の事例

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 5．「人権」の開示例

住友金属鉱山株式会社（1/1）有価証券報告書（2024年3月期） P22,28-29,35-36　戦略　リスク管理　指標及び目標　5-8　目次に戻る

（1）【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③リスク管理

当社グループは、以下の重要課題特定プロセスで示す、サステナビリティに関するリスク及び機会を識別し、評価しました。この特定された重要課題は、先の②「サステナビリティ個別課題の検討組織」に従って管理しています。

（中略）

	重要課題	検討組織
①	非鉄金属資源の有効活用	資源有効活用部会
②	気候変動	カーボンニュートラル推進委員会
（中略）		
⑩	先住民の権利	人権部会
⑪	サプライチェーンにおける人権	人権部会

（2）

(3) 戦略

特定された重要課題ごとの「2030年のありたい姿」実現にむけ、以下の方針及び考え方で取り組みを進めています。

（中略）

⑩先住民の権利

a）2030年のありたい姿

先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業

b）方針・考え方

鉱山開発や製錬事業においては、環境や地域社会へ及ぼす影響が大きいことから、一般に弱い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあります。そのため先住民の理解と信頼を得ながら事業を進めることが大前提であると考えます。「先住民族の権利に関する国際連合宣言（UNDRIP）」などの国際規範を尊重し、地元行政などの関係するステークホルダーとも協力しながら、先住民の伝統と文化を理解したうえで対話を続けていきます。

⑪サプライチェーンにおける人権

a）2030年のありたい姿

サプライチェーン全体でサステナビリティ調達に取り組んでいる企業

b）方針・考え方

当社グループはステークホルダーと連携し持続可能なサプライチェーン構築を目指しています。国際規範に基づく当社グループの「サステナビリティ調達方針」に則り、サプライチェーンにおける「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に関するリスクを把握し問題があれば是正します。特に鉱物調達においては、児童労働などの人権侵害や環境汚染といった負の影響を及ぼすおそれのある鉱物の調達を行わないよう、当社グループの「責任ある鉱物調達に関する方針」に則り経済協力開発機構（OECD）のガイダンスを尊重し取り組みます。

好事例として着目したポイント

（1）特定した重要課題ごとに検討組織を記載

（2）先住民の権利、サプライチェーンにおける人権を重要課題として特定し、重要課題ごとに2030年のありたい姿、方針・考え方を端的に記載

（3）特定した重要課題に関する指標と2030年度の目標、実績を表形式で端的に記載

（3）

(4) 指標と目標、及び実績

下表の実績は、当社ウェブサイトで公開している「サステナビリティレポート2023」の実績であります。

（中略）

⑩先住民の権利

指標	目標（2030年度）	2022年度実績
先住民や先住民の伝統と文化の理解	・社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：2023年度末までに100%	・2022年６月１日付で改正した住友金属鉱山グループ人権方針について、社内教育動画を制作し社内研修として展開 ・2021年度に展開した社内教育動画の視聴実績：5,902 人、視聴した当社グループ拠点の割合：100%
先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援	・先住民を対象とする奨学金の実施（既存の取り組みの継続実施）	・既存の取り組みを実施 ＜フィリピン＞ 地域住民及び行政などのステークホルダーと協議のうえ、地域での奨学金などを継続実施 ＜北米・南米JV鉱山＞ JVパートナーの取り組みを協働して実施
	・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みへの支援：年１件以上の支援	・対話を継続している専門家が所属しているNPOでの講演会に参加、「責任ある鉱物調達」をテーマに意見交換を実施

⑪サプライチェーンにおける人権

指標	目標（2030年度）	2022年度実績
サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達の推進	責任ある鉱物調達 ・国際基準に合致した責任ある鉱物調達マネジメントシステムの確立：2021年度末まで ・サプライチェーン上での、児童労働等人権侵害に加担する鉱山及び製錬所ゼロの維持	・ニッケルの精錬所での第三者監査を受審。金、銀及びコバルトの製錬所での監査受審を継続。銅の製錬所での監査受審を計画 ・当社製錬所における鉱物調達及び編客からの原料調査票の調査において、人権侵害に加担する取引先はゼロ
	サステナビリティ調達 ・「住友金属鉱山 グループサステナビリティ調達方針」を受領し同意した取引先企業：2030年度末までに100% ・国際基準に合致したサステナビリティ調達マネジメントシステムの確立：2024年度末まで ・デュー・ディリジェンスの継続実施	・主要取引先に対し、当社グループのサステナビリティ調達を説明する動画（15分程）を配信 ・主要取引先の中から事業部門及び資材部から１社ずつ計５社を選定し、各社を訪問のうえサステナビリティ（特にビジネスと人権）についての意見交換を実施 ・苦情処理（救済）メカニズムとして、プラットフォームを提供する「JaCER」（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構）に参画 （当社グループに関する苦情件数：０件）

頼を得ながら事業を進めることが大前提」として、前提となる考え方について具体的に記載しています。また、指標と目標、実績に関する記載では、特定した重要課題に関する指標と2030年度の目標、実績を表形式で端的に記載しています【図表14参照】。

多くの企業で人権に関する取組みが行われていると思われますが、有価証券報告書において個別項目として開示されている例はまだ少なく、先進的な事例の１つであると考えられます。

この他、好事例集には、人権課題特定のプロセスを端的に記載するとともに人権課題を２軸で整理してマッピングしている事例や、人権リスク等の高い分野に関連した原材料・商品調達に関する目標と実績を定量的に開示している事例等も掲載しています。

⑤サステナビリティ情報に関する開示―個別テーマ

サステナビリティ情報に関する開示の５つ目として、個別テーマについて紹介します。個別テーマは、気候変動や人的資本、人権以外をマテリアリティ項目としてサステナビリティ記載欄で開示をしている事例を取りまとめたものです。サステナビリティ項目には、気候変動や人的資本、人権以外にも、腐敗防止や贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティ等が含まれ得ると考えられますが、気候変動や人的資本以外の項目をサステナビリティ記載欄で記載している企業はあまり多くない状況となります。好事例集では、この点に関して、開示の状況の分析を行った結果を参考として掲載しています。

分析においては、開示に関する原則（別添）に例示されている人権、腐敗防止、贈収賄防止等のサステナビリティ関連の特定の単語を調査対象とし、2023年３月期及び2024年３月期決算の上場会社の有価証券報告書の「事業の状況」において、調査対象とした単語を含めた開示を行っている会社数を特定の単語ごとに調査・集計しています。いずれの項目においても2023

年３月期から2024年３月期にかけて、開示を行っている会社数及び開示率は増加する結果となっています【図表15参照】。

また、調査対象とした特定の単語が「サステナビリティ記載欄」で使用されている会社数及び開示率についても調査を行っています。サステナビリティ記載欄で調査対象の特定の単語を含む開示を行っている企業の割合は、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ、知的財産、DXを除き、半数以上となっています。一方で、サステナビリティ記載欄での開示割合が半数以下であった情報セキュリティ、サイバーセキュリティ及び知的財産は、事業等のリスクでの開示が多く、DXは、経営方針、経営環境及び対処すべき課題等で開示を行っている会社が多い結果となっています【図表16参照】。

次に、個別テーマの参考となる開示例として、ナブテスコ㈱の事例を紹介します。本事例は、知的財産をテーマとしてTCFDフレームワークに従い、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標の４つの枠組みに沿った開示をしています。戦略の枠では、知的財産による企業価値向上の考え方について端的に記載しており、知的財産等を商品販売等により企業外部に開示される技術と、ノウハウ等の非公開情報の２つに分け、前者の開示されてしまう技術は特許等の出願により知的財産権を獲得することで価値を守り、後者のノウハウ等の公開されない情報は、徹底的な秘密情報管理を行い保護するという両面の取組みにより、持続的な企業価値の向上を図る方針であることが記載されています。また、リスク管理の枠では、創出された知的財産等の管理体制、管理方針等について端的に記載するとともに、保有する知的財産権数や模倣品排除のための侵害警告数等を定量的に記載しています。

加えて、指標及び目標の枠では、知的財産等の獲得・強化やイノベーションを活性化するための独自指標として、知財創造届出件数と、発明者割合を定め、それぞれの指標の定義を具体

【図表15】定量分析①

【参考】定量分析　参考1-1　目次に戻る

（参考１）サステナビリティ関連の特定の単語に関する有価証券報告書での開示の状況（1/3）

- 2023年3月期及び2024年3月期決算の上場企業を対象に、有価証券報告書の「事業の状況」において、調査対象としたサステナビリティ関連の特定の単語(*1)を含めた開示を行っている企業数を特定の単語ごとに調査・集計した。
- いずれの項目においても2023年３月期から2024年３月期にかけて、開示を行っている企業数及び開示率は増加した。

(*1) 記述情報の開示に関する原則（別添）に例示されている「人権」、「腐敗防止」、「贈収賄防止」、「サイバーセキュリティ」、「データセキュリティ」に加え、「気候変動」、「TCFD」、「生物多様性」、「情報セキュリティ」、「知的財産」、「DX」を対象とした（以下同じ）

◆ 有価証券報告書の「事業の状況」においてサステナビリティ関連の特定の単語を含む開示を行っている企業数及び割合(*2)

サステナビリティ関連の単語	有価証券報告書（2023年３月期）			有価証券報告書（2024年３月期）(*3)		
	全体	開示社数	開示率	全体	開示社数	開示率
気候変動	2,324社	1,659社	71.4%	2,312社	1,725社	74.6%
TCFD		980社	42.2%		1,017社	44.0%
生物多様性		194社	8.3%		272社	11.8%
人権		933社	40.1%		1,057社	45.7%
腐敗防止		92社	4.0%		103社	4.5%
贈収賄防止		34社	1.5%		39社	1.7%
情報セキュリティ		1,111社	48.7%		1,183社	51.2%
サイバーセキュリティ		259社	11.1%		312社	13.5%
データセキュリティ		31社	1.3%		32社	1.4%
知的財産(*4)		1,188社	51.1%		1,187社	51.3%
DX		1,157社	49.8%		1,255社	54.3%

(*2) EDINETより集計
(*3) 決決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象として集計
(*4)「知的財産」、「知財」、「Intellectual Property」、「特許」、「意匠」、「商標」、「実用新案」の合計

【図表16】定量分析②

【参考】定量分析　　参考1-2

（参考１）サステナビリティ関連の特定の単語に関する有価証券報告書での開示の状況（2/3）

目次に戻る

- 2023年3月期及び2024年3月期決算の上場企業を対象に、有価証券報告書の「事業の状況」にサステナビリティ関連の特定の単語の記載がある企業のうち、サステナビリティ関連の特定の単語を「サステナビリティに関する考え方及び取組」（以下、サステナ記載欄）に記載している企業数を特定の単語ごとに調査・集計した。
- サステナ記載欄でサステナビリティ関連の特定の単語を含む開示を行っている企業の割合は、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ、知的財産及びDXを除き、半数以上となった。
- サステナ記載欄での開示割合が半数以下であった、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ及び知的財産は、「事業等のリスク」での開示が多く、DXは、「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」で開示を行っている企業が多い結果となった。

◆ サステナビリティ関連の特定の単語を含む開示をサステナ記載欄に行っている企業数及び割合(*1)

サステナビリティ関連の単語	有価証券報告書（2023年3月期）			有価証券報告書（2024年3月期）(*2)		
	事業の状況での開示社数	サステナ記載欄での開示社数	サステナ記載欄での開示割合	事業の状況での開示社数	サステナ記載欄での開示社数	サステナ記載欄での開示割合
気候変動	1,659社	1,497社	90.2%	1,725社	1,607社	93.2%
TCFD	980社	881社	89.9%	1,017社	944社	92.8%
生物多様性	194社	136社	70.1%	272社	211社	77.6%
人権	933社	756社	81.0%	1,057社	903社	85.4%
腐敗防止	92社	57社	62.0%	103社	68社	66.0%
贈収賄防止	34社	20社	58.8%	39社	20社	51.3%
情報セキュリティ	1,111社	193社	17.4%	1,183社	236社	19.9%
サイバーセキュリティ	259社	54社	20.8%	312社	76社	24.4%
データセキュリティ	31社	26社	83.9%	32社	26社	81.3%
知的財産(*3)	1,188社	149社	12.5%	1,187社	176社	14.8%
DX	1,157社	445社	38.5%	1,255社	531社	42.3%

(*1) EDINETより集計
(*2) 決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象として集計
(*3)「知的財産」、「知財」、「Intellectual Property」、「特許」、「意匠」、「商標」、「実用新案」の合計

【図表17】ナブテスコ㈱の事例①

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 2．「個別テーマ」の開示例　　2-5

ナブテスコ株式会社（2/3）有価証券報告書（2023年12月期） P32-36　戦略　リスク管理

目次に戻る

（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 戦略

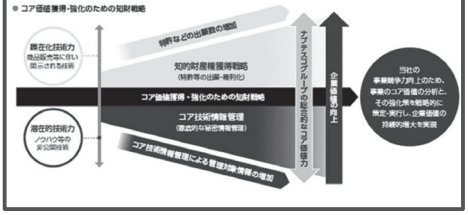
■IPランドスケープによる新事業創造

当社グループではIPランドスケープを活用した市場や顧客ニーズの探索を通じて、コア価値の強化、新規獲得を図っています。当社グループの製品・サービスが使用される設備やシステム全体に関する特許情報などの知財情報だけでなく、論文、雑誌、企業情報などあらゆる公開情報をグローバルに調査し、技術・市場動向や顧客ニーズをマクロ分析しています。さらにこの分析結果をもとに新事業テーマ・市場・顧客ニーズの探索や開発テーマの検証、オープンイノベーションなどの協業先の探索など、将来事業の方針設定や他社連携の議論をイノベーション戦略室や社内カンパニー等と行っています。

■コア技術情報管理と知的財産権獲得の戦略的な活用

当社グループの競争力の源泉であるコア価値（知財・無形資産）には、いわゆる発明だけでなく、顧客との深い信頼関係や市場におけるブランドイメージ、商品・サービスに関するアイデア、設計・製造ノウハウ、サプライチェーンや人財などが含まれます。秘匿可能なコア価値については、徹底したコア技術情報管理（秘密情報管理）を行い、販売等のため秘匿することが困難なコア価値については、積極的に出願して知的財産権を獲得することで、コア価値の保護を図っています。

現在保有するコア価値とともに新たに生み出されるコア価値をコア技術情報管理と知的財産権獲得の両面で保護することにより、当社グループの総合的なコア価値力を持続的に増大させ、企業価値の向上を図ります。



（2）③ リスク管理

■秘密情報管理と知的財産権獲得の戦略的な活用

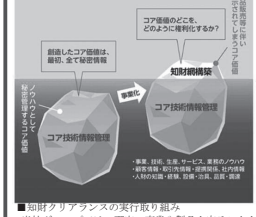
当社グループの競争力の源泉であるコア価値には、顧客との深い信頼関係や市場でのブランドの構築、商品、サービスにおける技術アイデアや、設計・製造ノウハウなどが含まれ、これらは多数の特許、意匠、商標、営業秘密等の知的財産権で保護されています。

創造されたコア価値（知財・無形資産）は、原則として、全てコア技術情報（秘密情報）として徹底した秘密情報管理（コア技術情報管理）がされています。コア技術情報管理の一環として、全役員・社員（含む派遣社員）を対象に毎年情報管理教育を行うとともに、万一の国内外の裁判でも耐えうるような証拠形成も行っています。さらに業務監査部門とも連携して管理体制の維持も図っています。

一方、製品販売等の事業活動で公開するため、秘匿することが困難な技術的コア価値のみ、知財網を構築する知的財産権獲得戦略で保護を図っています。2023年末の時点で日本2,350件以上、アジア1,650件以上、欧州1,250件以上、米州450件以上の特許・実用新案・意匠（出願中含む）からなる知財網を構築しています。

現在のコア価値とともに新たに生み出される未来のコア価値をこのコア技術情報管理と知的財産権獲得戦略の両面で保護することにより、当社グループの総合的な知財・無形資産力を持続的に増大させ、これにより企業価値の持続的な向上を図ります。

技術的コア価値保護の基本的な考え方



■知財クリアランスの実行取り組み

当社グループでは、顧客の事業や製品を守ることを必須項目とし、当社グループの事業・製品を守ることを必要項目として、事業化プロセスの中で知財クリアランスを実行しています。具体的にはコア技術情報管理、知的財産権獲得、他社の知的財産権侵害防止、技術契約遵守、模倣排除、商標・著作権保護等の活動を事業化プロセスの中で実施しています。

2018年度以降で130件以上の製品・サービスについて実施しています。

■模倣品排除

当社グループのブランドを信じて購入した顧客が損害を被らないように、ブランド模倣はコストが掛かっても徹底的に排除する方針を取っています。

社内カンパニー及び国内外グループ会社からの情報のほか、展示会の定期巡回、ECサイトへの出品状況や企業ホームページの定期的な監視、過去に警告して侵害を中止した企業の定期監視等を行い、模倣品の早期把握を図っています。

その結果、2018年度以降で340件以上の侵害警告を行っています。

好事例として着目したポイント
（１）知的財産による企業価値向上の考え方について端的に記載
（２）創出された「コア価値」の管理体制、管理方針等について端的に記載するとともに、保有する知的財産権数や模倣品排除のための侵害警告数等を定量的に記載

【図表18】ナブテスコ㈱の事例②

「サステナビリティに関する考え方及び取組」 2．「個別テーマ」の開示例

ナブテスコ株式会社（3/3）有価証券報告書（2023年12月期） P32-36 指標及び目標

2-6
目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④ 指標及び目標

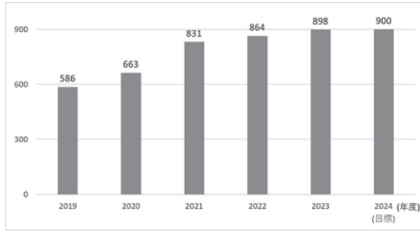
■業績評価の基準に「知財創造」を設定

2017年度からは、社内カンパニーとグループ会社の業績評価項目に「知財創造」を新たに加え、コア価値（知財・無形資産）を獲得・強化するための知的財産戦略活動を体系化し、社内カンパニーとグループ会社の中期経営計画の中で、その知的財産戦略活動を事業計画の一つとして策定、実行することを徹底しています。

また、すべての技術者が自ら新事業や新技術のアイデアや設計・製造のノウハウを創造する風土を構築するために、その創造活動を業績評価の対象として積極的な活動を奨励すると共に、事業に貢献する発明をなした方々（2023年度までに延べ209名）に対して、会社の創立記念式典で優秀発明者表彰を行い、全社でその栄誉を称え、社員の創造意欲の高揚を図っています。

このような活動を通じて、発明、意匠及びノウハウに関する知財創造届出件数は、以下のグラフに示すように、着実に増加しています。

＜知財創造届出件数＞



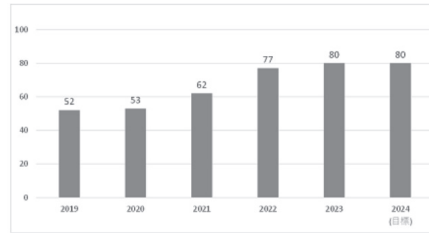
■知の探索によるイノベーションを推進する施策

2022年度からいわゆる知の探索によるイノベーションを活性化させる一つの取組みとして知財創造する人の多様性を高める活動を展開しており、この活動状況を示す指標として「発明者割合」を設定しました。

この「発明者割合」は開発者だけでなく生産技術者を含む技術者に対する知財創造届出を行った発明者等の実数の比率で、年度単位で算出されるものであり、多様性が継続的に維持・改善されているかを示すものです。

更に新たな市場ニーズ等を収集し、イノベーションに繋げた営業担当者等を対象とした知財創造支援者制度により、全社一丸となったイノベーション推進を図っています。

＜発明者割合＞



好事例として着目したポイント

- 「コア価値」の獲得・強化やイノベーションを活性化するための独自指標を定め、指標の定義を具体的に記載するとともに、目標と複数年の実績を定量的に記載

的に記載するとともに、目標と複数年の実績を定量的に記載しています【図表17、18参照】。

知的財産の開示に関しては、投資家から「知的財産は、企業価値の算定において重要な要素であり、知的財産について具体的に記載することは有用」との見解が示されており、無形資産が企業にとって重要な会社におかれては、積極的に開示することが望まれます。

他にも「重要なサステナビリティ項目については、TCFDの４つのコアコンテンツに基づき開示をすることで、リスク要因だけではなく、機会に関する取組みを行っていることを示す手段になるため有用」との見解が示されています。知的財産に限りませんが、企業にとって重要なサステナビリティ項目については、積極的に開示を行うことが望ましく、開示に当たってはTCFDの４つの枠組みに沿った開示を行うことで、読みやすさの向上にも資すると思われますので、当事例も参考に開示の充実を図っていただければ幸いです。

この他、好事例集には、知的財産をマテリアリティ項目として企業価値向上や成長戦略の考え方について具体的に記載している事例や、情報セキュリティ、労働安全衛生等をマテリアリティ項目としてサステナビリティ記載欄で開示している事例等も掲載しています。

最後にサステナビリティ情報の開示全般に関する投資家等の見解を紹介します。投資家等からは「サステナビリティ情報は、グローバルでは法定開示書類に記載されているため、日本だけ任意開示書類で記載があれば良いということにはならず、投資家は、重要な情報は有価証券報告書に記載することを期待している」との見解が示されています。任意開示書類において開示を充実化させることも有用ですが、投資家は投資判断に必要な情報を有価証券報告書に記載することを求めていますので、任意開示書類だけではなく有価証券報告書においても充実した開示を行っていただくことを期待しています。

次回は、有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例等についてご紹介します。