

2026年3月期決算 記述情報の好開示のポイント

高橋敦子 金融庁企画市場局企業開示課企業財務調査官
白月秀和 金融庁企画市場局企業開示課企業会計専門官
瀬尾優典 金融庁企画市場局企業開示課係長

目次

- I はじめに
- II 好事例集の概要
- III 好開示のポイント等
 - 1 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方および取組みに関する開示例
 - 2 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
- IV おわりに

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、2026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する。

なお、本稿中の図表は好事例集から部分的に抜粋したものであるため、好事例集と合わせてご参照いただきたい。また、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る。

I 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る。

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」¹⁾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」²⁾(以下、「好事例集」という)の公表・更新を行っている。

好事例集の公表に当たっては、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、さらなる開示の充実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る。

II 好事例集の概要

まず、好事例集の概要について説明する。

金融庁では、開示の好事例の検討に当たり、投資家・アナリスト・有識者(以下「投資家等」という)および企業の皆様による勉強会を開催している。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、開示の充実に当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いた。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である。

好事例集は、大きく2つの項目に分けた構成としている。

1つ目は、「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・気候・個別テーマ」、「人的資本、従業員の状況」の2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る。

1) <https://www.fsa.go.jp/news/30/singi/20190319/01.pdf>

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

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、「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」（以下「MD&A」という）、「重要な契約等」、「コーポレート・ガバナンスの概要」、「監査の状況」および「株式の保有状況」の各項目において参考になる事例等を探り上げている。

中堅中小上場企業の好事例³⁾については、昨年度とは異なり独立のテーマとはしていないが、各テーマの事例に含んで採り上げている。

Ⅲ 好開示のポイント等

ここからは、好事例集より、2026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、投資家等の期待する開示のポイントや留意点等を紹介する。

1 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方および取組みに関する開示例

「企業内容等の開示に関する内閣府令」（以下「開示府令」という）においては、サステナビリティに関する開示について、「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る⁴⁾。このうち、「ガバナンス」と「リスク管理」については、すべ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る。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る。さらに、2025年3月5日にサステナビリティ基準委員会（SSBJ）より「サステナビリティ開示基準」（以下「SSBJ 基準」という）が公表され、金融審議会「サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ」報告

（2026年1月8日公表）では、2027年3月期から、時価総額が一定規模以上の東京証券取引所プライム市場上場会社に対し、段階的に適用されることとされている。

好事例集では、SSBJ 基準における「一般開示基準」、「サステナビリティ開示基準の適用」および「気候関連開示基準」に相当する内容をテーマとした「全般・気候・個別テーマ」、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、従業員の状況」の2つに分けて事例等を掲載している。

ここからは、サステナビリティに関する開示例のうち「全般・気候・個別テーマ」から「ガバナンス」の枠組みに関する事例と個別テーマ（知的財産）に関する事例、「人的資本、従業員の状況」に関する事例について紹介する。

(1) サステナビリティ情報に関する開示——全般・気候・個別テーマ

サステナビリティ情報に関する開示のうち「ガバナンス」の枠組みに関しては、投資家等から「監督と執行の役割分担を明確に記載するとともに、取締役会での報告・協議・決議の具体的な内容を記載することが望ましい」との見解が示されている。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、取締役会などの監督側の視点での記載が乏しい事例がみられるが、ガバナンスの開示はサステナビリティ関連のリスクと機会をモニタリングし、管理し、監督するための体制を開示する目的であるとされているため、監督側の視点でしっかりと記載してほしいということである。

この点の参考となる開示例として、リコーの事例では、監督と執行に分けて記載し、監督体制、実施方法を具体的に記載している。さらに、取締役のスキル開発や役員報酬の評価体系にサステナビリティに関する指標が含まれていることについても、有価証券報告書の他の記載項目を参照しながら簡潔に記載している。

次に、気候変動以外のサステナビリティ開示に関する個別テーマに関しては、投資家等から「知的財産や自然資本の開示では、経営戦略と

3) 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る。

4) 開示府令第三号様式記載上の注意(10)が準用する開示府令第二号様式記載上の注意(30)参照。

〔図表1〕 セイコーエプソンの事例

(2)

②戰略

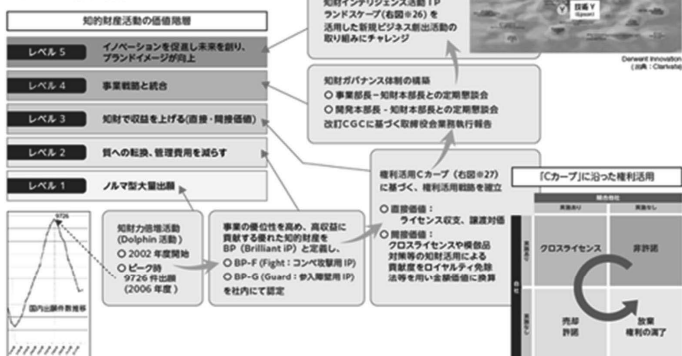
エプソンの知的財産戦略は、下図に示す知的財産活動の価値階層に沿って、下位レベルの活動を基盤として、上位レベルの活動に展開し、階層レベルを一步一步着実に上がってきました。

現在、エプソンの知的財産活動は、レベル4以下の各々の活動を進化・発展させながら、それを基盤として、最上位のレベル5の実現を目指しています。レベル5の階層はレベル1からレベル4の階層の延長線上にあるものではなく、知財活動としても大きな飛躍が必要と考えています。

知的財産戦略（概観図）

下位レベルの活動を基礎として

上位レベルの活動を展開



※26 Clarivate社が提供するDerwent Innovationを使用して分析した例。

当社と他社それぞれの強みを可視化することで、戦略立案に活用。詳細は下記参照

<https://corporate.epson/ja/technology/intellectual-property/research.html>

※27 知的財産ポートフォリオの活用戦略において、自社と競合他社の実施状況を2軸で表した4象限の図で考え方を整理（Cカーブ）し、Cカーブをベースに知的財産ポートフォリオの活用戦略を策定。詳細は下記参照
<https://corporate.epson.jp/technology/intellectual-property/strategy.html>

その他の記載項目を参照するなどの工夫がみられる。

この他、好事例集には、特定したサステナビリティ関連のリスク・機会と具体的な取組みの対応関係を、表形式を用いて明確に示している事例や、財務的影響や影響期間について脚注などで具体的な数値を開示している事例等も掲載している。

(2) サステナビリティ情報に関する開示——人的資本、従業員の状況

サステナビリティ情報に関する開示の2つ目は、人的資本、従業員の状況である。

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

の関連性を明確にすることが望ましい」ととの見解が示されている。たとえば、知的財産権について、単なる保有状況ではなく企業価値向上にどう寄与するかを説明することなどは有用ということである。

この点の参考となる開示例として、セイコーエプソンの事例を紹介する。本事例では、戦略において知的財産に関する活動についての事業戦略との関係や企業価値の創造とのつながりについて、企業独自の指標である価値階層レベルの説明とともに記載し、指標および目標において当該指標に関連する企業の状況について説明を行うことで、企業の知財戦略の現在地を理解しやすい開示となっている（図表1）。

投資家等からは、前述の見解以外にも「有価証券報告書の複数項目に関連する事項について重複を避ける工夫は有用である。ただし、参照元の要求事項が参照先の開示を参照することで満たされるかどうかについて留意して行う必要がある」との見解も示されているが、先に紹介したリコーの開示においても、有価証券報告書

解が示されている。

この点に関し、人材戦略等の参考となる開示例として、日立製作所の事例を紹介する。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財および組織を記載したうえで、デジタル人財の確保など、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る（図表2、図表3、図表4）。

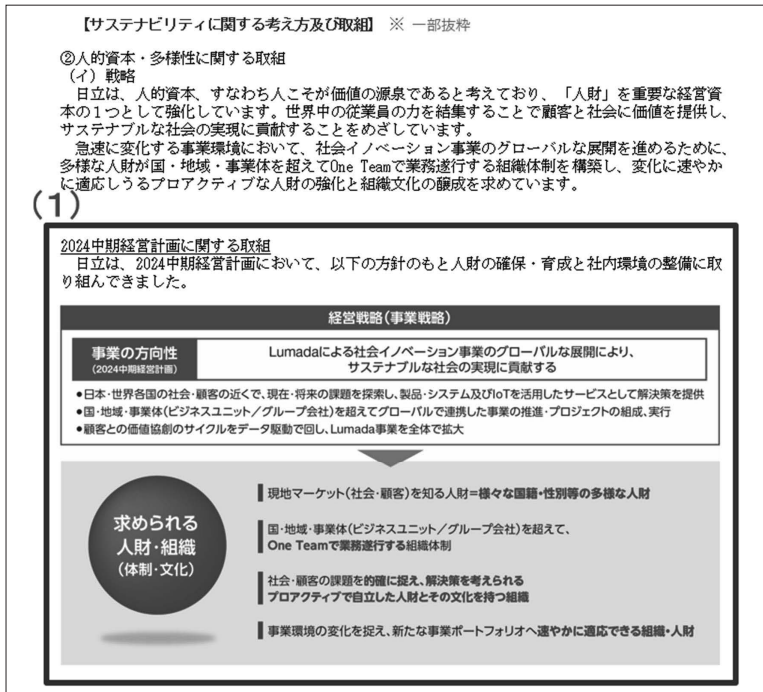
さらに、投資家等からは「事業戦略ごとの必要人材数やスキル構成を定量的に開示することが望ましい」との見解も示されている。どの事業にどれだけの人材が必要で、育成・採用計画がどのように収益予測に結びつくのかなど、企業の目的意識が理解できるデータを開示することで、データの意味が伝わり建設的な対話につながることを期待される。この点、日立製作所の開示では、戦略において記載されたデジタル人財の確保・育成について必要とされる目標と実績が開示されているなど、参考になる事例の一つであると考えられる。

なお、人的資本の開示に当たっては、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⁵⁾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されているため、こちらにも参考としていただきました。

さらに、人的資本および従業員の状況については、2026年2月20日の改正開示府令の公布・施行により、2026年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書から⁶⁾、「従業員の状況」の記載位置を「第1【企業の概況】」から「第4【提出会社の状況】」に移動した上、新たに開示が求められる事項⁷⁾がある。本稿では詳細については触れないが、金融庁ウェブサイトにおいて、パブリックコメントへの回答も含めて掲載しているため、ご参照いただきたい⁸⁾。

また、従業員の状況に関しては、投資家等から「多様性指標の開示において、都合のよくない数字であっても開示し、自社の弱みを含んだ

〔図表2〕 日立製作所の事例①



原因について客観的に分析を行い、その解消のための対応策について開示を行うことは、企業の人事戦略の進捗を把握するうえで有用」との見解が示されている。

従業員の状況の参考となる開示例として、デンソーの事例を紹介する。本事例では、各男女比率について、自社の弱みについて認識したうえで、原因を分析し、その解消のための対応策について具体的に記載している(図表5)。本事

5) 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)

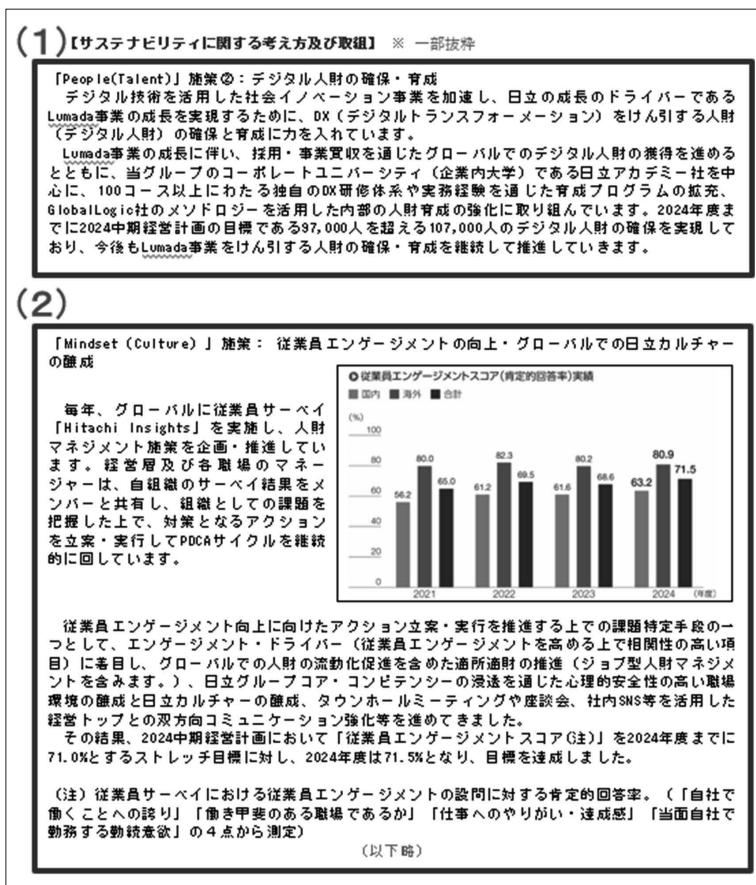
6) 「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」(2026年2月20日公布)第二号様式「第二部 第4【提出会社の状況】」、記載上の注意「(58-2) 人材戦略に関する基本方針等」、「(58-3) 従業員の状況」及び附則第2条参照。

7) ①連結ベースの企業戦略と関連付けた人材戦略、②①を踏まえた従業員給与等の決定方針(提出会社についての方針(※)に限定可)、③提出会社の従業員の平均給与の対前年比増減率

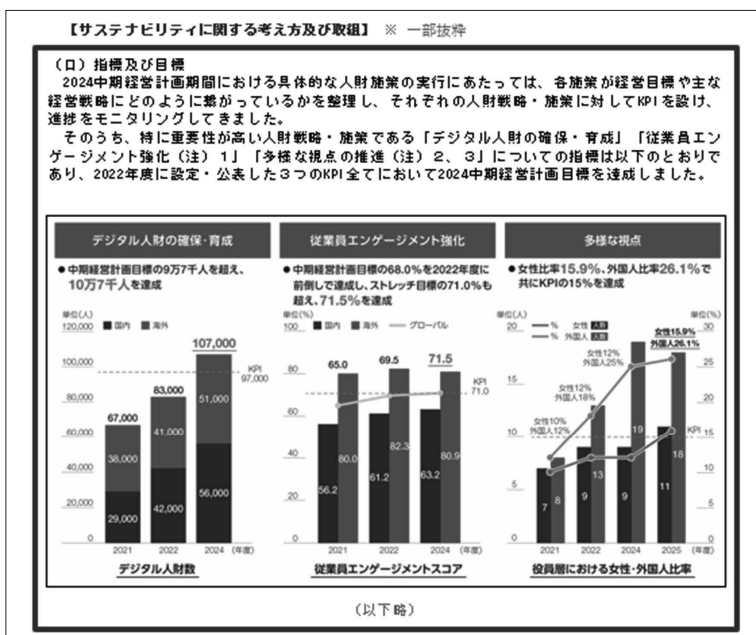
※ 提出会社が主として子会社の経営管理を行う会社である場合には、提出会社及び最大人員会社(外国会社を除く連結子会社のうち、従業員数が最も多い会社(当該会社の従業員数が連結会社の従業員数の過半数を超えない場合には、次に従業員数の多い会社も含む。))についての方針。なお、提出会社が主として子会社の経営管理を行う会社である場合には、最大人員会社についての従業員給与の平均額、その前年比増減率等の記載も必要。

8) <https://www.fsa.go.jp/news/r7/shouken/20260220/20260220.html>

(図表 3) 日立製作所の事例②



(図表 4) 日立製作所の事例③



例に関しては、問題意識として、「女性管理職比率」や「男女賃金差異」が低いことについて、会社の考えや取組みがステークホルダーに十分伝わらない可能性があることを課題として捉えたことやプロセスや開示に当たっての工夫、開示の充実によるメリットなど、開示に当たっての主な取組みの内容についても掲載している（図表6）。

この他、好事例集には、具体的な人材戦略における指標として量的な面で営業人員の増強及び質的な面で一人当たり収益の強化を掲げたうえで、その実績を開示している事例や、経営理念に関連した各取組みにより離職率の低下や労働効率の改善がみられている事例、年代別平均給与を複数年度にわたって開示している事例、非正規雇用者の平均給与について開示している事例等も掲載している。

2 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

ここまでサステナビリティ情報に関する開示について紹介した。

ここからは、「コーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例」から、「事業等のリスク」、「MD&A」、「重要な契約等」、「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」に関する事例等について紹介する。

(1) 事業等のリスク

事業等のリスクの開示にお

いては、企業の財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況等に重要な影響を与える可能性がある」と経営者が認識している主要なリスクについて、当該リスクが顕在化する可能性の程度や時期、当該リスクが顕在化した場合に経営成績等の状況に与える影響の内容、当該リスクへの対応策を記載するなど、具体的に記載することが求められている。また、開示に当たっては、リスクの重要性や経営方針・経営戦略等との関連性の程度を考慮して、分かりやすく記載することが求められる⁹⁾。

事業等のリスクについて、投資家等からは、「環境変化等によりリスクは変化するため、リスクの発生時期や頻度などを含め定期的に見直しを行うことが重要であり、見直しの結果、変更した点が分かるような記載や変更となった理由が示されることは有用」、「一般的なリスクの羅列ではなく、投資判断に重要な影響を及ぼす可能性の観点から、自社固有の切り口で開示することや、経営戦略との関係や顕在化速度、残存リスク、将来の見通しの開示など、解像度を高める工夫を行うことが望ましい」等の見解が示されている。

次に、事業等のリスクの参考になる開示例として、DICの事例では、「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」の開示において記載している

〔図表5〕 デンソーの事例

5 【従業員の状況】※ 一部抜粋

(4) 管理職に占める女性従業員の割合、男性従業員の育児休業取得率及び従業員の男女の賃金の差異

<D&I・女性活躍推進の考え方とこれまでの取り組み>

当社では、イノベーションの源泉は、異なる意見・アイデアを自由闊達に交わせる共創環境であると考えています。その環境を生み出すには、ダイバーシティ&インクルージョンが重要であり、これまでも、ヒトづくりの柱の一つとして「多様性」を掲げ、異なる知恵やアイデアを融合させることで、製品実現力を向上させ、会社の成長を促進してきました。特に、女性活躍推進においては、あらゆる階層や場面において、女性が男性と同じように意思決定プロセスに参画することで、男性多数の議論では出にくい発想や発言が加わり、より社会に喜ばれる価値が提供できるものだと考えています。しかしながら、当社では、全社員に占める女性の割合が約16%と男性と大きく差があります。これは、当社が技術・技能を中心とするモノづくりの会社であり、日本においては、理系・工業系を専攻する女性が少ないことに起因しています。そこで、2014年から女性活躍推進の専任組織を立ち上げ、CHROリードの下で女性の採用活動を強化し、女性の在籍比率を高める取り組みを進めるとともに、アンコンシャスバイアスを払拭する研修や女性のキャリアを後押しする人財育成、育児や介護の制度の拡充、柔軟な勤務制度の導入等にも取り組んできました。結果として、専任部門を設置した当初の女性管理職数は約40人でしたが、現在は4倍の160人にまで増加させることができました。また、部長格の女性も複数名輩出することができ、より多くの意思決定プロセスに女性が参画する場面も増えてきています。しかしながら、未だ管理職に占める女性の割合は低く、是正に向けて以下の通り取り組みを進めています。

<管理職に占める女性の割合>

当社においては、管理職に占める女性の割合は約2%であり、全社員に占める女性の割合約16%と比較しても低くなっています。この主要因としては、①在籍人員の年齢構成 ②職種における男女差の2点が挙げられます。

①在籍人員の年齢構成

当社の、男性における40歳以上の比率は約65%に対し、女性におけるその比率は約45%となっており、女性の経験年数の短さが、管理職比率の低さにつながっています。これは、男性は、過去から安定的に採用していた一方、女性は約15年前に女性活躍推進を強化するまで、女性の新入者が少なかったことに起因しています。現在では、毎年一定数の女性に入社していただくべく、新卒の女性採用比率目標を事務50%、技術15%、技能30%と定めて取り組みを進めています。この目標値は、当社がターゲットとしている採用市場における女性比率と比較し、同等又は高い目標であり、応募フェーズからより多くの女性に選んでいただけるように採用PR等を強化しています。なお、各職種における応募時点での女性比率と入社時の女性比率は同等となっており、選考過程における男女の差はありません。

	<参考>学生における女性比率	当社新卒女性採用比率目標	当社新卒女性採用比率 実績			
			22年卒	23年卒	24年卒	25年卒
事務	約50%（文系専攻）	50%	23%	48%	44%	38%
技術	約10%（工業系専攻）	15%	10%	5%	10%	8%
技能	約15%（工業高校）	30%	21%	21%	20%	21%

〔図表6〕 デンソーの主な取組み

好事例として採り上げた企業の主な取組（株式会社デンソー） ⁹⁾		2-6 Index ⁹⁾									
経緯や問題意識	23年3月期から、人的資本（女性管理職比率・男性育児取得率・男女賃金差異）では、法定要件を満たす最低限の実績と簡素な補足説明を開示している。 「女性管理職比率」や「男女賃金差異」が低いことについて、会社の考えや取組みがステークホルダーに十分伝わらない可能性が有ることを課題として捉えた。 - 上記課題の原因を追究し、要因や改善活動を開示することで、ステークホルダーの理解を得たいと考えた。										
プロセスの工夫等	- 開示に至るまでのプロセス・工夫は以下のとおり。 <table border="1"> <tr> <th>原因追究の結果 判明した要因</th><th>当社の 改善活動</th><th>プロセスで工夫した点</th></tr> <tr> <td>1 女性新入者の少なさ</td><td>女性社員採用強化</td><td>【採用に際する情報を有線で開示できるか】 社員の多くを占める「技術・技能系」の採用市場（工業系専攻）における女性学生比率や、当社の採用目標比率 →アピールの場として開示するよう社内調整</td></tr> <tr> <td>2 昇格上限のある職種に占める女性比率</td><td>一般職と総合職の統合</td><td>【具体的な数値の開示】 統合による女性昇格者数等の実績数値の開示</td></tr> </table> - 上記について、人的資本責任者（副社長）、サステナビリティ統括責任者（執行役員）といった役員に事前説明を行い、積極的に関与させた。		原因追究の結果 判明した要因	当社の 改善活動	プロセスで工夫した点	1 女性新入者の少なさ	女性社員採用強化	【採用に際する情報を有線で開示できるか】 社員の多くを占める「技術・技能系」の採用市場（工業系専攻）における女性学生比率や、当社の採用目標比率 →アピールの場として開示するよう社内調整	2 昇格上限のある職種に占める女性比率	一般職と総合職の統合	【具体的な数値の開示】 統合による女性昇格者数等の実績数値の開示
原因追究の結果 判明した要因	当社の 改善活動	プロセスで工夫した点									
1 女性新入者の少なさ	女性社員採用強化	【採用に際する情報を有線で開示できるか】 社員の多くを占める「技術・技能系」の採用市場（工業系専攻）における女性学生比率や、当社の採用目標比率 →アピールの場として開示するよう社内調整									
2 昇格上限のある職種に占める女性比率	一般職と総合職の統合	【具体的な数値の開示】 統合による女性昇格者数等の実績数値の開示									
充実化したことによるメリット等	任意報告書である「統合報告書」で未掲載である情報も、積極的に開示を推進することで、統合報告書との相乗効果を醸成できた。										
開示をするに当たっての工夫	「学生における女性比率」や「採用した女性実績比率」は、図表化し視認性・理解度向上に寄与した。 - 採用ポスターやセミナー資料を公開し、具体的なイメージを持てるようにした。										

9) 金融庁「記述情報の開示に関する原則」（2019年3月19日）II. 2 参照。

積極的な開発投資や事業買収に関連するリスクについて開示されている。さらに、経理の状況における重要な会計上の見積もりにおいても、当該リスクに関連した子会社の固定資産減損など投資に関連する見積り項目が記載され、有価証券報告書内の他の開示と連動した開示となっているなど、参考になる事例と考えられる。

(2) MD&A

MD&A では、経営成績等の状況の概要と経営者の視点による経営成績等の状況に関する分析・検討内容、重要な会計上の見積りの記載が求められている。このうち、経営成績等の状況の概要では、財政状態や経営成績、キャッシュ・フローについて、前年同期との期間比較分析の内容について記載することとされている。

このうち、経営者の視点による経営成績等の状況に関する分析・検討内容では、財務情報の期間比較分析の内容にとどまらず、経営方針・経営戦略等に従って事業を営んだ結果である当期の経営成績等の状況について、経営者の視点による振り返りを行い、経営成績等の増減要因等について具体的に記載することが求められる¹⁰⁾。また、キャッシュ・フローの状況の分析では、資金調達の方法や主要な使途を含む資金需要の動向を記載することが求められているが、資金をどのように成長投資、手許資金、株主還元へ振り分けるかといった内容や企業の資本コストに関する経営者の考え方を記載することが重要と考えられる¹¹⁾。

重要な会計上の見積りでは、会計上の見積りおよび当該見積りに用いた仮定のうち、重要なものについて、当該見積りおよび当該仮定の不確実性の内容やその変動により経営成績等に生じる影響等を記載することが求められる。すなわち、市況の変化等によって、将来、重要な損失が生じる可能性がどの程度存在するか、潜在的な損失を明らかにすることが期待される。

MD&A について、投資家等からは、「有価証券報告書の事業の状況の各項目間の関連性を高め、一貫した説明となる構成になることが望ま

しい」、「経営者の視点から KPI や財務数値の分析結果、環境変化の認識について具体的に開示し、企業価値との関連について説明することが望ましい」等の見解が示されている。

これは、単に目標や実績を記載するのみではなく、経営者が認識している経営環境や外部環境の変化の傾向等を背景として説明することが有用であるということである。

次に、MD&A の参考になる開示例として、日立製作所の事例では、中期経営計画における計画目標について、経営戦略に関連して実施した取組みおよびその成果について数値を交えて具体的に記載され、経営方針、経営環境及び対処すべき課題等において開示済の内容と連動した一貫した開示となっているなど、参考になる事例と考えられる。

(3) 重要な契約等

「重要な契約等」に関する開示については、2023年12月22日に「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」が公布、2024年4月1日から施行されており、2025年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用されている。これにより、有価証券報告書等における「重要な契約等」に関する開示の拡充を図るために、①企業・株主間のガバナンスに関する合意、②企業・株主間の株主保有株式の処分・買増し等に関する合意および③ローン契約（金銭消費貸借契約）と社債に付される財務上の特約の3つの類型について、開示すべき具体的な対象やその開示内容が明確化された。

重要な契約等について、投資家等からは、「取締役会や経営陣が主導して、投資家の信頼獲得や理解向上に資する開示を積極的に進めるという視点を持ち、過去の開示の有無にとらわれず、重要性のある契約を開示していくという姿勢が重要」、「守秘性の高い情報等の詳細な開示まで求めるものではないが、投資家の投資判断や、投資家との建設的な対話に資する具体的な開示が求められる」等の見解が示されている。

10) 金融庁「記述情報の開示に関する原則」（2019年3月19日）Ⅱ、3-1 参照。

11) 金融庁「記述情報の開示に関する原則」（2019年3月19日）Ⅱ、3-2 参照。

開示府令で明確化された3つの類型だけを開示すれば足るというものではなく、今までの開示の見直しも含め、投資家の意思決定に重要な契約を積極的に開示していくことが期待されるということである。

次に、重要な契約等の参考になる開示例として、日本製鉄の事例を紹介する。本事例では、開示を要すると判断した多数の契約について表形式を用いて簡潔に記載し、詳細な説明を要する契約については脚注に内容を記載するなど、各契約の複雑性や重要性に応じた工夫を行っている。さらにこの事例では、期末日後に締結した関連する米国政府との契約について、経理の状況の後発事象注記において開示を行っており、そこでは黄金株などのガバナンス上の合意について開示されている。なお、当該契約の概要は翌期の半期報告書における重要な契約等にて開示されている（図表7、図表8）。

投資家等からは前述の見解以外に「重要な契約等と、事業等のリスクや経理の状況などの有価証券報告書の他の記載項目との連動性、関連性を意識した開示をすることが有用」との見解も示されている。日本製鉄の事例では、経理の状況の後発事象においても関連する開示を行っており、有価証券報告書内での記載が連動している例になるため、当事例も参考に開示の充実を図っていただきたい。

この他、好事例集には、取

（図表7） 日本製鉄の事例①

5【重要な契約等】※ 一部抜粋					
契約会社名 (中略)	相手方当事者	国名	内容	契約年月日	契約期限
当社	阿国鋼協協力銀行 阿三井住友銀行 Mizuho Bank Europe N.V. 阿みずほ銀行 三井住友信託銀行阿	日本 オランダ	Arceormittal Nippon Steel India Limited 鉄源 一貫能力増強投資に向けた AMIS Luxembourg Holding S.A.による資金借入に對する 債務保証	2023年3月 30日	主債務が 消滅する まで
当社 NIPPON STEEL NORTH AMERICA, INC.	United States Steel Corporation	米国	合併契約 * 2	2023年12月 18日	定めなし
当社	日鉄ステンレス鋼	日本	合併契約 * 3	2024年10月 11日	定めなし

(注) 上記「契約会社名」及び「相手方当事者」の欄には、開示上重要でない者については記載していない。

* 1 (中略)

* 2 詳細は「第5 経理の状況 1 連結財務諸表等 連結財務諸表注記 36 後発事象」を参照。

* 3 当社と日鉄ステンレス鋼の合併について
当社は、2025年4月1日を効力発生日として、当社の完全子会社である日鉄ステンレス鋼（以下「日鉄ステンレス」）を吸収合併すること（以下「本合併」）に関し、2024年10月11日開催の取締役会決議により決定し、合併契約を締結した。
本合併の概要は、以下のとおりである。

1. 本合併の目的
日鉄ステンレスは、当社の完全子会社としてステンレス鋼の製造・販売を行っているが、ステンレス鋼板事業に特化した事業規模を活かし、スピーディかつ効率的な組織・運営体制のもとで、営業・品質・コスト・商品開発等を強化するとともに、スリムで強靱な生産設備体制の構築を図るなど、ステンレス鋼板固有の事業環境に根差した課題への対処を履行し、安定した収益基盤を確立してきた。

一方で、今後の人口減少や自動車電動化等による国内需要の減少、アジア市場における過剰供給能力問題の長期化等、ステンレス鋼板事業を取り巻く環境も変化しているなか、従来にも増して高度化・多様化する経営課題に的確に対応していくために、今般、当社は日鉄ステンレスを吸収合併することとした。これにより、両社が有するリソースを最大限に活用し、ステンレス鋼板事業の強化とシナジー最大化を進め、一層の利益成長に取り組んでいく。

（図表8） 日本製鉄の事例②

第5 経理の状況 1 連結財務諸表等 連結財務諸表注記 36 後発事象
(1)重要な設備投資 (2)取得による企業結合／当社米国子会社とUSスチールの合併及び特定子会社の異動 (3)米国政府との国家安全保障協定の締結
当社及び当社米国子会社であるNippon Steel North America, Inc.とUnited States Steel Corporation（以下「USスチール」という。）（以下、総称して「両社」という。）は、2025年6月13日、米国政府との間で国家安全保障協定（以下「NSA」という。）を締結した。また、USスチールは米国政府へ黄金株1株を発行する。
NSAにおいて、米国政府と両社は、米国の国家安全保障を守るため、両社による以下のコミットメントを含む措置等に合意している。
・ 設備投資－日本製鉄は、2028年までにUSスチールに対し約110億米ドルを投資する。これには2028年以降に完了予定のグリーンフィールドのプロジェクトへの初期投資も含まれる。
・ 本店所在地－USスチールは、米国法人として存続し、本社をペンシルベニア州ピッツバーグに維持する。
・ 取締役会－USスチールの取締役の過半数は米国籍とする。
・ 経営陣－USスチールの経営陣の中枢メンバー（CEOを含む）は米国籍とする。
・ 米国における生産－USスチールは、米国市場の鉄鋼需要に応えられるよう、米国内の製造拠点における鉄鋼生産・供給能力を維持する。
・ 自律的な通商措置－日本製鉄は、USスチールによる米国法に基づいた通商措置への妨害、禁止、干渉を行わない。
また、NSA及び黄金株の保有を通じて、米国政府は以下を含む一定の権利を有する。
・ USスチールの独立取締役1名の選任権
・ USスチールは以下の事項の実行に際して、大統領又はその指名する者の同意を必要とする
－ NSAにおいてコミットされた設備投資の削減
－ USスチールの会社名・本店所在地の変更
－ USスチールの法人登記の米国外移転
－ 生産・雇用の米国外移転
－ 米国内の競争事業の重要な買収
－ 米国既存製造拠点の開鎖・休止、通商、労働、米国外からの調達に関する一定事項等
この仕組みにより、米国の国家安全保障を守りながら、日本製鉄のUSスチールにおける経営の自由度及び採算性を確保することが可能となる。
(以下略)

締役候補者の推薦権を有する旨の合意等を具体的に記載している事例や、財務制限条項の内容を開示するとともに、事業等のリスクや経理の状況においても連動した開示がされている事例、フランチャイズ契約について具体的に開示している事例等を掲載している。

(4) コーポレート・ガバナンスの概要

コーポレート・ガバナンスの概要では、提出会社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を記載した上で、提出会社の企業統治の体制の概要および当該企業統治の体制を採用する理由を具体的に記載することや、取締役会、指名委員会等設置会社における指名委員会および報酬委員会ならびに企業統治に関して提出会社が任意に設置する委員会その他これに類するもの（以下「取締役会等」という）の活動状況（開催頻度、具体的な検討内容、個々の取締役または委員の出席状況等）を記載すること等が求められている。

コーポレート・ガバナンスの概要に関して投資家等からは、「取締役会の実効性評価は課題抽出で終わらず、前年度に識別した課題に対する当年度の取組みを示すことが重要」等の見解が示されている。前年度識別した課題に対する当年度の取組み結果を開示することにより、ガバナンスの改善や向上に向けた取組み状況を示してほしいということである。

次に、「コーポレート・ガバナンスの概要」の参考となる開示として、日清オイリオグループの事例では、当年度の実効性評価の内容およびその評価結果、当該評価結果を受けたさらなる実効性向上のための取組みの内容について記載している。

この他、好事例集には、取締役の選任方針について会社が考える取締役会の知識・経験・能力等の考え方について記載している事例、取締役会をサポートするための支援機関について記載を行っている事例等も掲載している。

(5) 監査の状況

監査の状況では、提出会社の監査役および監査役会（監査等委員会設置会社における監査等委員会および指名委員会等設置会社における監査委員会を含む。以下「監査役等」という）の活動状況（開催頻度、具体的な検討内容、個々の監査役の出

席状況および常勤の監査役の活動等）や、内部監査の状況等として、内部監査の実効性を確保するための取組み（内部監査部門が代表取締役のみならず、取締役会ならびに監査役および監査役会に対しても直接報告を行う仕組みの有無を含む）について、具体的に、かつ、分かりやすく記載することが求められている。

監査の状況に関して、投資家等からは、「内部監査の活動・成果をグローバル内部監査基準などの客観的な基準に照らして体系的に開示するなど、守り一辺倒から脱却し積極的な説明を行うことは非常に有用」、「監査テーマや具体的な活動内容のほか、関係部門間の連携、会計監査人との対話の内容などの記載は有用」等の見解が示されている。内部監査は価値創造のプロセスの一環であり、どう価値創造に結び付けるのかという視点で投資家も注目していること、監査役会の活動は企業により異なることから、具体的な連携の開示などは、投資家がその実態の理解を行うために有効であるということである。

次に、監査の状況の参考となる開示例として、カゴメの事例を紹介する。本事例では、企業の内部監査業務について、グローバル内部監査基準を参考にして検討した結果を記載するなど、積極的な開示がなされ参考となる事例と考えられる（図表9）。

投資家等からは前述の見解以外に「重点監査項目を列挙するだけでなく、重点監査項目に対する監査結果や監査役会等の認識を記載することはより有用」、「監査役等に企業価値を付加するような体制及びスキル、リソースが割かれているかが理解できる情報の開示を行うことは望ましい」、「定型文から脱し、担当している監査役、監査委員、内部監査の人たち『当事者の言葉』でその視点を示すことは有用」との見解も示されている。

この他、好事例集には、監査役会の実効性評価について、当年度の実効性の判断結果についても記載し、併せて次年度における改善項目を明示している事例、内部監査部門を活用しながら監査を行うハイブリッド監査であることを説明し、関連部署間の連携について記載している事例、重点監査項目について、監査等委員会の

認識を開示している事例等を掲載している。さらに、株式の保有状況について、事業効率化を目的とした契約に基づき相互保有を行っていることを記載した事例や、政策保有株式の縮減の実績を定量的に記載している事例、売却検討対象となる数値基準を具体的に記載している事例等を掲載している。

株式の保有状況の開示に関しては、有価証券報告書レビューの結果公表資料中に「売らせない圧力」や「政策保有株式の純投資目的への保有目的変更」のコラムがあるため、こちらもぜひご一読いただきたい¹²⁾。

Ⅳ おわりに

多くの上場企業が決算を行う2026年3月期の決算の時期を迎えた。

わが国の資本市場のさらなる発展のためには、企業情報の開示の充実が図られ、企業と投資家による建設的な対話等を通じた、中長期的な企業価値向上に繋がる資本市場の構築が望まれる。

そのため、企業の方々には、より一層の充実した開示に努めていただくことを大いに期待している¹³⁾。そして、これらの取組みの一助とし

〔図表9〕 カゴメの事例

(3) 【監査の状況】※ 一部抜粋	
2. 内部監査の状況	
① 内部監査の概要	
内部監査室は、内部監査人協会（IIA）が2024年1月に公表したグローバル内部監査基準に沿って、従来の内部監査の仕組みを再編しながら展開しています。2024年～2025年の活動を新しい基準のドメインⅠ～Ⅴに照らし合わせると以下になります。	
ドメインⅠ 内部監査の目的	・「グループ内各組織の日々の業務（ガバナンス・リスクマネジメント・コントロール）」について、アシュアランスとアドバイザーを提供し、経営目標の達成に貢献すること」を目的として設定。守り（コンプライアンス等）から攻め（組織目標達成）まで幅広い領域に關与しています。
ドメインⅡ 倫理と専門職としての気質	・「内部監査室」のメンバーは、当社の第1線（研究、生産調達、営業）および第2線（リスクマネジメント、品質保証、IT等）の業務経験を積んだ6名で組織されています。内部監査室内で約60の力量評価・教育体系を整備。グローバル内部監査基準の他、内部統制評価、内部監査の実務について基礎教育の仕組みを整備しています。
ドメインⅢ 内部監査機能に対するガバナンス	・内部監査室は社長と監査等委員会の2つのレポートラインによって、独立性を担保しています。内部監査室が監査等委員会事務局を兼務し、監査等委員会の運営支援を行っています。
ドメインⅣ 内部監査部門の管理	・リスクマネジメント統括委員会が作成したリスクカテゴリー（44区分）で全体俯瞰をし、内部監査室を含むアシュアランス提供者がカバーする領域を明示した「アシュアランスマップ」を2023年に作成。このマップを毎年更新し、取締役会で承認を受けて監査計画に反映しています。 ・内部監査の成熟度を高め、経営に資する監査を遂行できる「信頼されるアドバイザー」となるよう監査活動を設計。組織単位の監査では「経営戦略」「ガバナンス」「人事」などの攻めの領域も対象とし、監査先ごとに「リスクシナリオ」を複数作成して重大リスクを深掘りしています。
ドメインⅤ 内部監査業務の実施	アシュアランス ・金融商品取引法に則った内部統制評価を毎年実施し、内部統制報告書を作成しています。 ・国内外の連結子会社や各組織を対象とした44のリスクカテゴリーについて確認する監査を展開。海外拠点、支店、工場など10～15組織/年に対して実施し、3～5年で全組織を一巡しています。 ・当社グループの重点リスクを対象とした組織横断型の監査を実施しています。「ガバナンス」「ダイバーシティ」「情報管理」など毎年2～3テーマの監査を実施しています。 ・毎年金従業員を対象とした「内部統制セルフチェック」を実施し、カゴメ従業員の意識や行動の変化をモニタリングしています。このチェック結果は同年度の監査計画にも活用しています。  Kagome Foods India Pvt. Ltd.に対する内部監査の様子  養老学園に対する内部監査の様子 アドバイザー ・各組織の相談や要請を年30～40件受領し、それぞれについて分析、助言、教育のサービスを提供しています。 ・全従業員への社内啓発や優良事例の水平展開のため、内部統制SNSを年4回前後発信しています。 ・前年と当年に検出された全社横断課題について、リスクマネジメント統括委員会や主管部門と連携し改善をサポートする活動を行っています。

て、「記述情報の開示の好事例集」をご活用いただけると幸いです。

（たかはし・あつこ
しらつき・ひでかず
せお・ゆうすけ）

12) 金融庁「令和7年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」（2026年3月27日公表）参照。

13) 金融庁のウェブサイトでは、好事例集等の記述情報の充実に関連する詳細情報を「企業情報の開示に関する情報（記述情報の充実）」という項目でまとめて掲載しているので参照されたい。