

2026年3月期決算における 記述情報の好開示のポイント(上)

金融庁企画市場局
企業開示課企業財務調査官

高橋 敦子

金融庁企画市場局
企業開示課企業会計専門官

白月 秀和

金融庁企画市場局
企業開示課係長

瀬尾 優典

【この記事のエッセンス】

●金融庁は、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、毎年、「記述情報の開示の好事例集」の公表・更新を行っている。

●好事例集では、人的資本開示を含む「サステナビリティに関する考え方及び取組みに関する開示例」や「コーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例」を取り上げているので、今後の開示の充実に向けて活用いただきたい。

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、また適時にわ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、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。本稿では、2回にわたり、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。

⁽¹⁾ <https://www.fsa.go.jp/news/30/singi/20190319/01.pdf>
⁽²⁾ <https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html>

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あたり、投資家・アナリスト・有識者(以下、「投資家等」という)およ

び企業の方々による勉強会を開催している。勉強会では、投資家等の方々より、望ましい開示に関する意見をいただき、企業の方々からは、開示の充実にあたり実際に行っている取り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(以下、「有報」という)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取り上げている。

2つ目は、「有報のコーポレート・

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取り上げている。

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取り上げている。

⁽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。

好開示のポイント等

ここからは、好事例集より、2026年3月期以降の有報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。

有報のサステナビリティに関する考え方及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およ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基準におけるサステナビリティ開示ユニバーサル基準「サステナビリティ開示基準の適用」（以下、「適用基準」という）、サステナビリティ開示テーマ別基準1号「一般開示基準」およびサステナビリティ開示テーマ別基準2号「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。

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

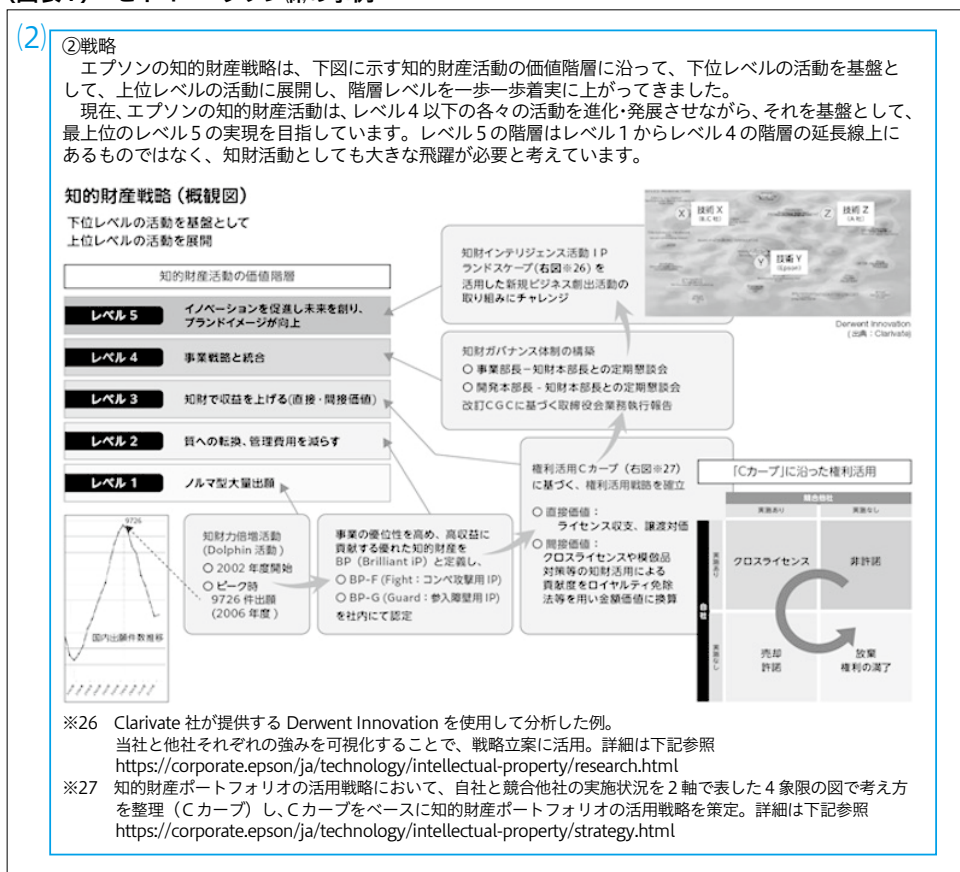
(1) サステナビリティ情報に関する開示——全般、気候、個別テーマ

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ことである。

この点の参考となる開示例として、(株)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、有報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、経営戦略との関連性を明確にすることが望ましい」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

(図表1) セイコーエプソン株の事例



(出所) 「記述情報の開示の好事例集2025」

この点に關し、人材戦略等の参考となる開示例として、(株)日立製作所

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。

人的資本の開示に關しては、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る。

この点に關し、人材戦略等の参考となる開示例として、(株)日立製作所

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。

人的資本の開示に關しては、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。

人的資本の開示に關しては、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。

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。

この点の参考となる開示例として、セイコーエプソン株の事例を紹介する。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

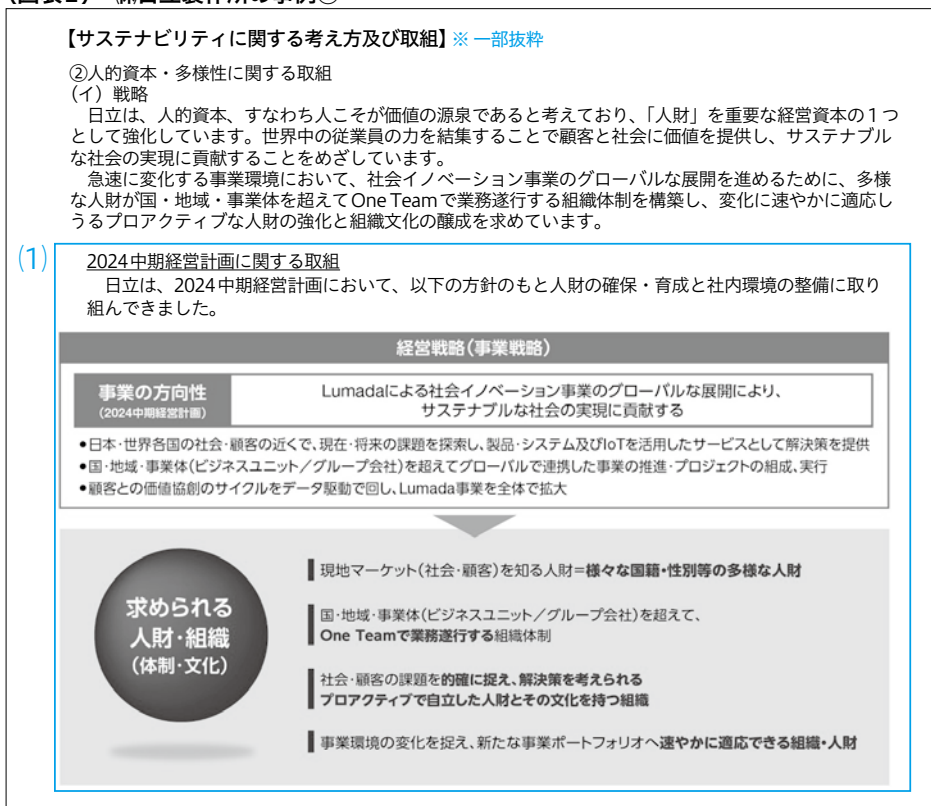
標である価値階層レベルの説明とともに記載し、指標及び目標において当該指標に関連する企業の状況について説明を行うことで、企業の知財戦略の現在地を理解しやすい開示となっている(図表1参照)。

投資家等からは、前述の見解以外にも「有報の複数項目に関連する事項

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、34頁図表4参照)。

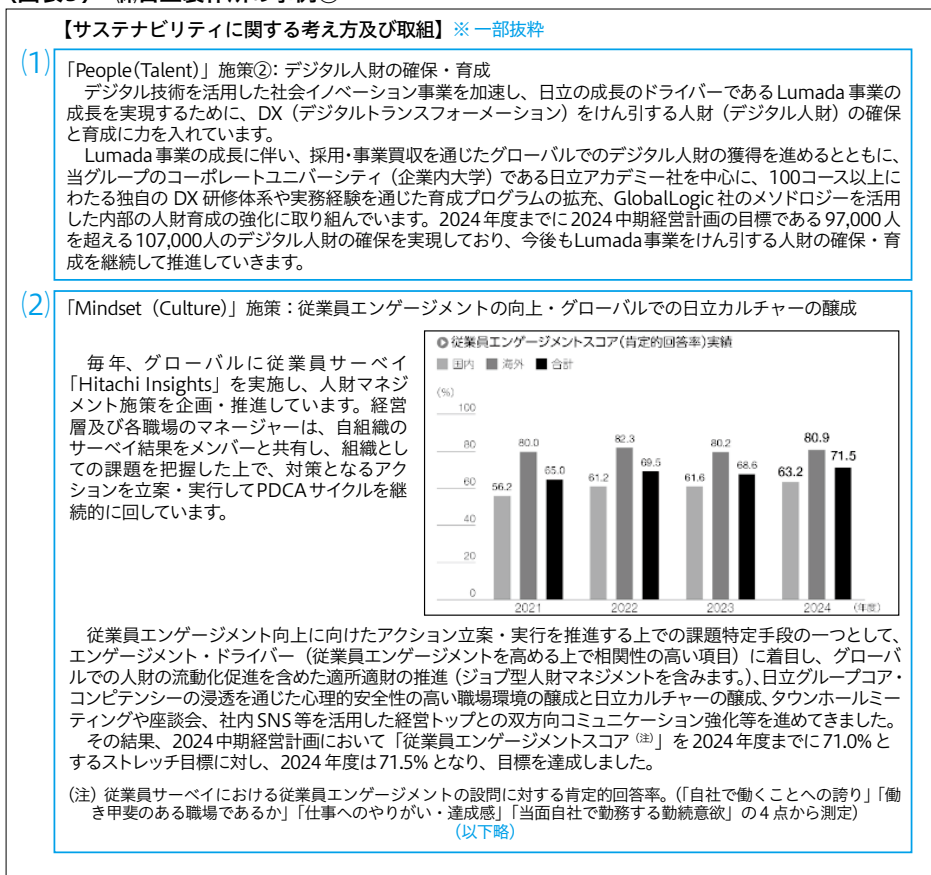
さらに、投資家等からは「事業戦略ごとの必要人材数やスキル構成を定量的に開示することが望ましい」との見解も示されている。どの事業にどれだけの人材が必要で、育成・採用計画がどのように収益予測に結びつくのかなど、企業の目的意識が理解できるデータを開示することで、データの意味が伝わり建設的な対話につながることを期待される。

(図表2) ㈱日立製作所の事例①



(出所) 「記述情報の開示の好事例集2025」

(図表3) ㈱日立製作所の事例②



(出所) 「記述情報の開示の好事例集2025」

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、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るため、こちらも参考としていただきたい。

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報から⁽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】」に移動したうえ、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

ウェブサイトに於いて、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、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たとしても開示し、自社の弱みを含んだ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、(株)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

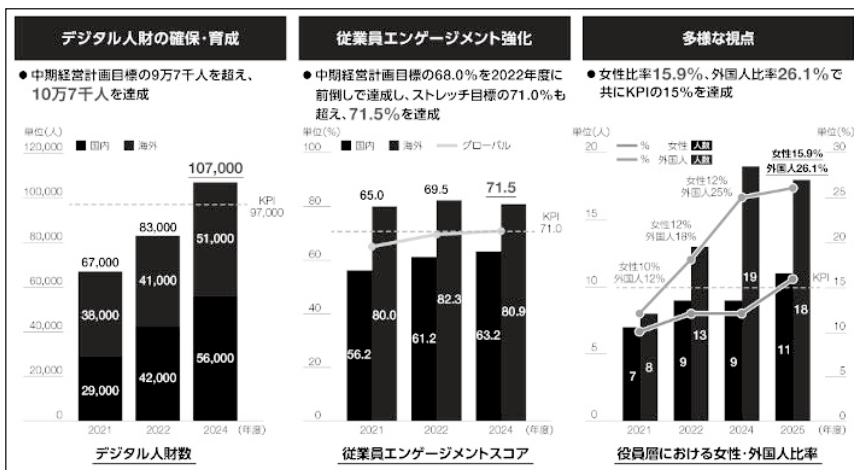
(図表4) 株式会社製作所の事例③

【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)

(出所) 「記述情報の開示の好事例集2025」

(図表5) 株式会社デンソーの事例

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、女性の入社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%	29%	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%

(出所) 「記述情報の開示の好事例集2025」

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5参照)。本事例に関しては、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あたっての工夫、開示の充実によるメリットなど、開示にあ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6参照)。

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および質的な面で

1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。

- (5) 内閣官房・金融庁・経済産業省による次の資料(2026年3月23日公表)参照 <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/nipponseichosensyaku/hizimnu/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)従業員の状況および附則2条参照。

(図表6) 株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)											
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・男性育休取得率・男女賃金差異)では、法定要件を満たす最低限の実績値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"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>1 女性入社者の少なさ</td><td>女性社員採用強化</td><td>【採用に関する情報を有報で開示できるか】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> </tbody> </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 女性入社者の少なさ	女性社員採用強化	【採用に関する情報を有報で開示できるか】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 女性入社者の少なさ	女性社員採用強化	【採用に関する情報を有報で開示できるか】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たの工夫	・「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。										

(出所) 「記述情報の開示の好事例集2025」

(3) サステナビリティ情報に関する開示ーサステナビリティ開示全般

前記の他に、投資家等からは、サステナビリティ開示全般に関する事

- (7) ①連結ベースの企業戦略と関連づけた人材戦略、②①を踏まえた従業員給与等の決定方針(提出会社(8)についての方針に限定可)、③提出会社(8)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、提出会社および最大人員会社(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をいう。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を含む)をいう。
- (8) <https://www.fsa.go.jp/news/r7/shouken/20260220/20260220.html>

項として次のような見解が示されている。

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である。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)」⁽⁹⁾に基づく開示とは一致しないことである。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および機会のうち、重要性がある情報を開示することが求められている。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」という観点が必要となるというのである。

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る。

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」と定義されている。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うえで、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る。

一方、GRIやCSRDにみ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ない⁽¹⁰⁾。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ある⁽¹¹⁾。

また、SSBJ基準で要求されていない情報をあわ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る⁽¹²⁾。この点については、有識者からも、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る。

- (9) 重要性がある(materiality)情報の定義に関する参考資料
- ・適用基準4項(7)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)
- (10) 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こととされている開示命令第三号様式記載上の注意(1) a)。
- (11) 追加的な情報に関する参考資料
- ・適用基準55項参照
 - ・SSBJハンドブック「追加的な情報」(2025年3月31日)

*

(下)では、有報のコピーレポート・ガバナンスの状況等ほかの開示例等について紹介する。