

女性の活躍状況の資本市場における「見える化」
これまでの議論・論点の整理

構成

1. 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に取り組む意義
 - (1) 女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義
 - (2) 資本市場において取り組む意義
2. 資本市場において企業の「女性の活躍推進状況」を評価する視点
 - (1) 役員会における女性の登用
 - (2) 女性従業員の定着・活躍の推進
3. 非財務情報の開示に関する動向
 - (1) 国際的な動向
 - (2) 日本の状況
 - (3) 企業と投資家のミス・コミュニケーション
4. 「企業における女性の活躍状況」に関する情報開示の在り方
 - (1) 基本的な考え方
 - (2) 情報開示を行う範囲
 - (3) 開示に係る取組を進める際の留意事項

※ 次回（第4回）会合で御審議いただく予定の報告書案は、上記構成と以下の内容をベースに本日（第3回会合）の議論を踏まえて事務局において準備。その際、冒頭に本検討会の開催に至った経緯・背景、末尾に1.～4.を受けた各主体の取組と関連資料（開催要領、開催実績、報告書の理解を助ける関連データ等）を追加する予定。

1. 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に取り組む意義

(1) 女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義

- 女性の活躍を促すための個別企業ごとの取組みには限界があり、企業の女性活躍促進の取組を国が後押しする必要があるのではないかと。
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、男女共同参画基本法等の法整備や各種の施策の実施の結果、数は十分とは言えないものの、特に2000年前後に採用された女性社員が今、職場の中核となるとともに、出産・育児に直面する年代を迎えている。この層の定着を図ることなしに、日本再生戦略に盛り込んだ女性就業率や第1子出産前後の女性の就業継続率の目標、そして社会のあらゆる分野において2020年までに指導的立場に占める女性の割合を少なくとも30%程度にするという目標の達成はおぼつかないのではないかと。
- 女性の活躍は企業や国の競争力や持続可能性を高め、分厚い中間層の復活につながり得るなど我が国の再生に不可欠な重要戦略であり、女性の活躍に関する情報は重要であるとの強いシグナルを発する必要があるのではないかと。

(2) 資本市場において取り組む意義

- 東京証券取引所第一部、第二部上場企業の純資産株価倍率が1を下回っている状況があるが、不良債権を抱えるなど企業の財務内容に問題があるケースは少なくなっており、その要因を考える鍵は非財務情報にあるのではないかと。
- 「従業員構成」「コーポレート・ガバナンス」「知的財産」等に関する情報は、長期的に財務に重大な影響を与える非財務情報として特に投資判断に当たって重要ではないかと。
- 財務情報が企業の「見える価値」を表すとすれば、企業価値の向上につながる女性の活躍の様子等「見えない価値」を表すのが非財務情報であり、これを個人の投資家にも「見える化」していくことが大切ではないかと。
- 投資家からIRでE（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）の話を聞かれたことがないという声があるが、現状では、日本国内の投資家の間では、企業における女性の活躍状況といった「人」に関する情報への関心・ニーズはそれほど高くないのではないかと。
- 株主が企業の女性活躍について関心を持ち、女性役員・女性管理職が少ないことについて、株主総会において株主が問うようなケースが増加傾向にあるのではないかと。
- 投資判断の材料にはなりにくいものの、女性の役員や従業員が多いというのは「柔軟」「先進的」「開かれた」などの面から印象としてはプラスに働くのではないかと。（確認中）
- 機関投資家は様々な投資の視点やスタイルを持っており、非財務情報に対する態度は様々ではあるものの、財務情報だけを見ていたのでは分からない中長期的に財務に重大な

影響を与える非財務情報をしっかり見ていかないと、10年、20年先になって、成長の可能性をもっていた企業が育たなかった、国全体としても経済的に成長の機会を逃してしまったというようなことになりかねないのではないか。

- 女性の活躍に積極的に率先して取り組む企業に成功をもたらすためには、投資家をはじめより多くの経済主体が、企業の女性活躍に対する行動を合理的に評価し、企業に経済的な便益をもたらすような仕組みを構築することが必要であると考えられる。より具体的には、資本市場において経済的なメリットを享受できる仕組みと環境とを整備することが、実際に我が国の企業全体が女性活用を進めることを強力に後押しすることにつながるのではないか。

2. 資本市場において企業の「女性の活躍推進状況」を評価する視点

(1) 役員会における女性の登用

- 外国人投資家は、企業の価値創造に直接関わり合いを持つのは「役員会」「経営陣」であるとの認識から、投資先となる企業の役員会の構成を重視しているのではないか。
- 外国人投資家は「多様性を有している企業でなければ利益を生むのが難しい」との認識を持っており、役員会の構成に着目しているのではないか。また、欧州で役員会における女性クォータ制の導入が進んでいることも、役員会のダイバーシティに対する外国人投資家の関心を高めているのではないか。
- 「ダイバーシティ」について具体的に注目される項目としては「専門性 (Professional diversity)」「国籍 (International diversity)」「性別 (Gender)」がある。EUは役員会のジェンダー・バランス改善のメリットとして、役員候補者を男女に広めることによるより良い人材の確保等と指摘し、役員会（意思決定）における女性比率の目標を設ける検討を行うなど、ジェンダー・ダイバーシティ推進を重点課題として提言¹しており、今後、特に欧州においては役員会の女性比率への関心とその情報開示に対する要請が一層高まるのではないか。

(2) 女性従業員の定着・活躍の推進

- 少子高齢化や労働力人口の減少が我が国の今後の経済に深刻な制約条件となる中、「日本の最大の含み資産は女性」と言えるのではないか。
- 女性のビジネスでの能力を高め、経済分野における活躍を幅広く後押しすることは、女性の潜在能力の発揮や多様な知見の融合による新たな価値の創造、生産性の向上等を通じ

¹ 2011年にEUが公表したコーポレート・ガバナンスに関する提案書（Green Paper “The EU corporate governance framework”）による。同提案書では各種の取組と共に、役員会の女性比率が高い企業のパフォーマンスが優れることなどのデータも紹介されている。

て、国や企業の競争力や持続可能性を高めるのではないか。

- 国が主導して女性の活躍状況について企業の情報開示を求めることは、企業内では女性活躍支援の取組を後押しする推進力として働き、女性の活躍が一層進むのではないか。人材を大切にすることは女性だけでなく、男性にとっても働きやすい職場であると言えるのではないか。
- 女性の活躍促進を含むダイバーシティの取組はグローバルにビジネスを展開する上では特に欠かせない取組ではないか。ダイバーシティは多様な市場への適応（リスクを低め、利益を上げる）可能性を高め、優秀な人材を獲得し、企業の成長に必要な新たな価値を創造することにつながるのではないか。
- 「ダイバーシティ&インクルージョン」は世界中で優秀な人材を引き付け活躍を促す上で大きな強みではないか。
- EU は目標設定を伴う役員会のジェンダー・ダイバーシティを、コーポレート・ガバナンスの改善の中で強化する方針を提言²しているが、その一環に含まれるべき取組として、ワーク・ライフ・バランス実現のための方針、メンター制度の実施、ネットワークの構築や経営管理職に就くためのトレーニングの提供等、女性が役員に就くための様々な取組を進めることやその状況を公表することも提言している。これらの取組が広まることにより、欧州を中心とする外国の投資家が我が国に対して同様の情報開示を期待するようになるのではないか。
- 女性の活躍促進を含むダイバーシティに係る取組は多様な人材の能力発揮、優秀な人材の定着を図る取組と言え、専ら国内で活動している企業にとっても重要な課題になっているのではないか。

3. 非財務情報の開示に関する動向

(1) 国際的な動向

- 国際的な議論との整合性をとることが必要ではないか。
- 欧州を中心に企業の情報開示の第一歩は「企業理念」、すなわち自分たちが何をするために存在するか（“Way”）ということ突き詰めて考えることであり、そのために株主、従業員だけでなく幅広いステイクホルダーからの付託の内容（“Responsible”）、それを果たすための戦略と目指すべき目標、具体的にとるべき行動、それに対する成果を開示していくことが重要だと考えられている。そのような考えに立てば、開示されるべき項目は、財務情報・非財務情報の区別なく「理念→戦略→目的と目標→KPI（重要な達成すべき指標）→実績→評価」という体系で開示されることになるのではないか。また全ての項目が全体

² “Strategy for equality between women and men 2010-2015” に沿った取組の一環。

として1つのストーリーをもち企業価値に結び付いている点が強調されているのではないか。

- 地域統合経済の下、中長期的な成長や、持続可能性の高い社会の構築を域内全体で目指している欧州では、欧州全体の経済社会戦略（「Europe 2020」³等）を踏まえ、企業にも中長期的な成長や持続可能性を求めるとともに、そのような視点から企業を評価しようとする動きが強まっており、このような動きは2008年の世界金融危機及びそれに続く欧州債務危機を経て、一層強まっているのではないか。
- 財務情報と非財務情報を区分せずに、企業全体の理念や戦略、戦略目標やそれに対するパフォーマンス等を統合して開示しようとする「統合レポート」の考え方や、そのためのフレームワークの構築についての議論⁴が盛んに行われている。非財務情報の開示について様々な議論が行われる動き出がてくるのではないか⁵。
- 実際に、欧州で成功している企業には国境を越えたM&Aを行い、組織内部に多様な人材を抱えながら成長しているケースが多いのではないか。グローバルで事業展開する企業にとっては「ダイバーシティ」を明確に位置付けることや、ルールを明確化し透明な「ディスクローズ（開示）」を行うことなどが、全体最適を目指す行動をとる上で非常に重要であり、欧米を中心に企業経営・企業戦略において「ダイバーシティが重要」という基本認識は、企業や市場の関係者の間で共通のものとなっているのではないか。欧州企業を中心に、財務情報と非財務情報の統合を図ろうとする動き、また非財務情報の開示について様々な議論が行われる中で、ジェンダー・ダイバーシティを含むダイバーシティの情報の開示も求めようとする動きがあるのではないか。

（2）日本の状況

- 日本の株式市場は2008年の世界金融危機以降、他国の株式市場に比べ株価の回復が遅いのではないか。
- 日本企業の株式について、売買高の約7割、保有額の四分の1強（26.3%、2012年3月末）は「外国人」であり、専ら国内を相手に活動している企業も含めて、企業の成長のための

³ 潜在成長率の低下が懸念されるEUでは2010年6月の欧州理事会（首脳会議）で2020年を目標とする新成長戦略である「欧州2020」を採択した。同戦略は「Smart Growth（知識と革新に基づく成長）」、「Sustainable Growth（省資源、環境重視、競争的な経済）」、「Inclusive Growth（社会的包摂と地域の連帯をもたらす高雇用経済）」という3つの相互補完的な最重要課題への取組を通じてEUの潜在成長率を高めることを目標としており、5つの主要課題の中では一番目に「女性・中高年・移民の労働力率を高め、20～64歳の有業率を現在の69%から少なくとも75%に引き上げる」ことが挙げられている。

⁴ 「統合報告」とは、企業が、主に長期投資家に対して、持続可能性や知的資産に関する情報を含む非財務情報と財務情報の相互関係を明瞭かつ簡潔に報告するものとして、国際的なフレームワークがIIRC（International Integrated Reporting Council:国際統合報告評議会。IOSCO（証券監督者国際機構）、IASB（国際会計基準審議会）等が参加）等において議論されている。

⁵ EUは2011年10月に欧州CSRアワードの創設等の提案を含めた「新CSR戦略2011～2014年(A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility)」を公表している。なお、取締役ダイバーシティ情報の開示も項目として含む非財務情報の開示に関する立法化にも言及している。

資金を得る先として外国人投資家を重要な対象と認識することが必要ではないか。

- 自主的な取組を進める特定の企業だけに資金が流れればよいということではなく、日本の株式市場全体に資金が流入するというこのためには、市場全体で投資家に向けた開示の在り方を整備していく必要があるのではないか。
- 外国人投資家の中でも、中長期的な成長性や持続可能性という観点から企業価値の見極めに熱心である年金基金や政府系の資産を運用する機関投資家は、保有する株式の議決権行使についてのガイドラインを共同で策定するなど（ICGN「グローバル・コーポレート・ガバナンス原則」（1999年）等）、その影響力は大きいのではないか。
- 日本でも、「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン⁶」や「21世紀金融行動原則⁷」策定の動きがあり、アセットオーナーや、運用する運用機関等がESGに配慮し始める動きがあるのではないか。
- 国内の個人投資家が熟年世代に偏り、若年世代の資金が株式市場に向かっていないなど、投資の裾野に広がりが見られない中、これまで投資に関わりの薄かった多様な主体を株式市場に呼び込むとともに、長期的な視点から行う株式投資の在り方に若いうちから親しむための工夫や具体的な取組が必要ではないか。

（3）企業と投資家のミス・コミュニケーション

- 日本の上場企業のうち非財務情報の開示をする企業の比率は英国に次いで世界でも高い比率であるとの調査結果⁸があるなど、企業の側は「見える化」を進めているのに、投資家が評価してくれないとの声があるが、企業の「知らせたいこと」と投資家の「知りたいこと」との間にギャップがあるのではないか。
- 日本の証券アナリスト有資格者を対象にした調査⁹によると、ESGに係る非財務情報を企業が適切に開示しているとの回答は5%未満、更に企業評価に用いるための必要な要素として「企業による一層の情報の開示」を求める声が6割以上と高いことから、企業と投資家との間にミス・コミュニケーションがあることがうかがえるのではないか。
- 有価証券報告書はタイムリーではないが非財務情報が充実しており、書式も統一しており読みやすいが、CSR報告書は企業の「PR」に過ぎないのではないか。（確認中）
- 国連のPRI（責任投資原則）の公表後、非財務情報を「ESG」と整理する考え方が広まりつつあるが、情報の信頼性や比較可能性、入手しやすさ・コスト、企業価値への影

⁶ 日本労働組合総連合会が2010年、年金基金等ワーカーズキャピタルの所有者としての責任と権限を再認識し、責任投資に取組む道筋を示すため策定。

⁷ 中央環境審議会「環境と金融に関する専門委員会報告書（2010年）」において「日本版環境金融行動原則」の策定が提言されたことを受け、趣旨に賛同した幅広い金融機関が起草委員会に自主的に参加し2011年に取り纏められた金融行動原則及びこの原則を実践するための業務別ガイドライン。

⁸ KPMG「CSR報告に関する国際調査2011」より。

⁹ 社団法人日本証券アナリスト協会「企業価値分析におけるESG要因」（平成22年6月）より。

響の分かりやすさやなどが、項目によって区々であり、実際に投資情報として使いにくいままとっているのではないか。

- 投資家を対象とした聞き取り調査をもとに、E、S、Gで区分した情報の利用の状況や入手しやすさなどをまとめると、以下のとおり。

非財務情報を「E」「S」「G」で区分した場合の 情報の入手や利用・評価の特徴

	E (環境)	S (社会)	G (ガバナンス)
企業価値への影響	・収益へのパスが明確。	・企業価値に対するパスが明確とは言い難い。	・企業価値に直結。
定量化のしやすさ/企業間の比較可能性	・グローバルで統一された基準がある。 ・情報量は豊富で比較可能性あり。	・自主的に開示された情報のため、内容が不ぞろいで情報量も少ない傾向。 ・情報ベンダーから入手した定量情報を定性評価の補助ツールとして利用することもある。	・東京証券取引所のコーポレート・ガバナンス報告書はガイドラインで統一フォーマットが提供されており、企業間の比較が容易。
情報入手の経済的・時間的コスト	低	高	低
ポジティブ評価/ネガティブ評価	・収益ドライバーになり得る項目としてポジティブ評価。ただし環境問題に対応できず競争力を失っている場合はネガティブ評価。	・ポジティブ評価の面もあるものの、問題が生じた際に株主価値を大きく毀損する項目としてネガティブ評価が多い。	・企業評価に大きく影響を与える。

- 従業員情報を含む「S」については、自主的に開示されている情報のみであるため、内容が不ぞろいで情報量が少なく、特に「S」についての定量的な情報は現在のところ情報ベンダーから購入するものとなっているため、コストが高いなどの課題があるのではないか。また、信頼性の問題や、自主開示に任せていることによるサンプルの偏り（取組の進んだ企業が公表する傾向が高いというバイアス）等の問題もあり、実際の投資の場面では使いにくいものになっているのではないか。
- 企業と投資家のコミュニケーションが密接に行われることで企業価値に見合った「適正な株価」が実現し、健全な資本市場が形成されることになるのではないか。国内投資家、

外国人投資家を問わず資本市場との良好な関係を維持するためには、個別企業の取組だけでなく、市場全体として投資家が必要とする情報を一律に開示し、それを元に自社の強みや、自社が長期投資に値する企業であることをPRできる環境を整えることが必要ではないか。

- 具体的な例として、東京証券取引所がESG等に着目して行っているテーマ銘柄の紹介では、企業側からも選定されるためにどういう取組が必要なのか問い合わせがあり、こうした取組によっても女性の活躍状況を市場に発信したり、女性の活躍促進に関する企業の取組を促したりすることができるのではないか。

4. 「企業における女性の活躍状況」に関する情報開示の在り方

(1) 基本的な考え方

- 企業が開示する情報について、投資情報としての信頼性の問題や、比較可能性の問題、サンプルバイアスの問題等を考慮し、投資家が実際に活用しやすい情報が提供されるような一定程度共通の項目が開示されるよう環境整備・仕組みづくりが必要ではないか。
- 女性の活躍については、国籍、年齢等の属性や就労形態の多様化への対応とともに各企業が自主的に取り組み、任意の情報開示を行うことで足りているのではないか。良い事例をお互いが積極的に学び合える形での情報開示が望ましいのではないか。
- 情報開示は企業の負担とコストを伴うものであり、開示のコストとベネフィットが見合う形で対応することが適当ではないか。
- 企業の情報開示に関しては、国は企業の自主的な取組を促す方向で対応するのがよいのではないか。
- 「企業における女性の活躍状況」に関する情報開示について、先進・優良企業だけの取組に終わらせることなく、国全体として底上げを図るためには、女性活躍の推進に積極的に取り組む企業に有利となるような競争ルールが必要で、そのためには関連情報の開示を義務付けることも1つの方法ではないか。
- 東京証券取引所で行っている「テーマ銘柄」の一環として、企業の長期的な成長力を表す尺度として「女性活躍」の視点から優良銘柄を選定し、情報発信を行っていくことは、資本市場を通じ、企業における女性活躍推進に向けた取組を直接的に後押ししていく方法としても有効な方策ではないか。
- 上記「テーマ銘柄」の取組は、現在先進的な企業を選定して終わり、ということだけでなく今後も企業の女性活躍促進やダイバーシティ経営が促進されていくよう、継続していくことが必要ではないか。
- シンポジウムの開催等を通じて、上場企業と投資家の双方に対して、企業における女性

活躍推進の意義についてアピールし、一層理解を深めていくことも重要ではないか。

(2) 情報開示を行う範囲

- 企業価値に大きな影響を与える重要情報のうち定量情報に関しては有価証券報告書での開示が望ましいが、各企業における女性の活躍促進に関する取組や取締役選任基準等の企業独自の定性情報については任意の公表を促すこととしてはどうか。
- 国内外の投資家が重視する傾向が強まっているコーポレート・ガバナンスの観点から、役員に関する情報開示の一環として、男女別の役員の数及び比率（定量情報）の開示を行うことが考えられるのではないか。
- 従業員に関しては、平成11年以前の有価証券報告書で提出企業（単体）に報告が求められていたように男女別の情報の開示を行ってはどうか。
- 女性の活躍についても比率だけでは活躍しているかどうかは分からない。またそのことが企業価値を高めるかどうかはセクターによって異なる。より重要なのは、女性の活躍がどのように企業価値に結び付いたか、そのストーリーを示すことである。
- 女性の活躍は定量情報である必要はなく、定性情報として企業の独自性をもって開示されればよいのではないか。どのように経営戦略に生かされ、どのように構造改革を行っているかが重要で、経営者が経営戦略の一環として語ることもっとも効果的な開示方法だと考える。
- 企業規模により開示を求める内容に違いを設けるという手法もあるのではないか。
- 個々の要素をその都度つなぎ合わせるような形で制度がつくられてきているが、企業情報をどのような形で開示していくべきなのか全体を見た議論も必要ではないか。

企業の女性活躍状況の適時開示を行う具体的ツール（資料編参照）

- ・ 有価証券報告書
- ・ 東京証券取引所 コーポレート・ガバナンス報告書
- ・ IR資料、株主通信（事業報告書）
- ・ CSR報告書、アニュアルレポート
- ・ その他

(3) 開示に係る取組を進める際の留意事項

- 「企業における女性の活躍状況」に関する情報を用いて意味のある企業間比較や企業評価が行われるよう、情報を受け取って評価する側のスキルやリテラシーも高めていく必要があるのではないか。

- 情報が開示される意義や評価の在り方等について正しく伝わるよう、国、企業、投資家等の関係者が努力する必要があるのではないか。
- 国、企業、投資家等は、女性の活躍と企業業績との関係に関する実証データの蓄積・分析に取り組むとともに、女性の活躍が企業価値に結び付くプロセス、また企業価値の向上に結び付く女性活躍の条件等について情報を発信していくことも必要ではないか。

※ 本検討会の議論の成果は、最終的には「女性の活躍による経済活性化」行動計画の工程表に反映される見込みであり、報告書の取りまとめに向けて、それぞれの主体（国、証券取引所、企業等）がどのような取組（任意による取組／制度に基づく取組、取組のツール等）を行っていくべきか、取組のタイムスパンも念頭に置きつつ更に議論を深めていただくことを期待。

資料編

(1) 有価証券報告書

- ・ 金融証券取引法第 24 条において、有価証券の発行者である会社に対し、一定期間内（当該事業年度経過後三月以内）に内閣総理大臣に提出することが義務付けられている報告書。
- ・ 記載する内容は、事業年度ごとに、当該会社の商号、当該会社の属する企業集団及び当該会社の経理の状況その他事業の内容に関する重要な事項その他の公益又は投資家保護のため必要かつ適当なものとして内閣府令で定める事項。
- ・ 重要事項に虚偽記載のある有価証券報告書を提出した者は、10 年以下の懲役若しくは 1,000 万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する（金商法第 197 条第 1 項第 1 号）。当該者が法人の代表者又は使用人等である場合には、法人に対して 7 億円以下の罰金刑を科す（同法第 207 条第 1 項第 1 号）。

(2) 証券取引所の開示基準、ガイドライン等

- ・ 取引所（東京証券取引所）が、有価証券上場規程において独自に定めている開示制度には、大きく「会社情報の適時開示制度」と「コーポレート・ガバナンスに関する報告書制度」が存在。

会社情報の適時開示制度

- ・ 投資者の投資判断に重要な影響を与える情報を、上場会社が適時かつ適切に投資者に対して開示するよう求める制度。
- ・ こうした適時開示は、結果的に、会社関係者等が未公表の重要な情報を利用して行うインサイダー取引の未然防止にも寄与。
- ・ 各取引所では、上場会社に対して適時開示を行うことが求められる情報を類型化し、有価証券上場規程に規定。上場会社が開示する情報は、取引所の運営する適時開示情報伝達システム（T D n e t）を通じて報道機関に即時に伝達されるほか、取引所のホームページで一般にも公開。

○適時開示が求められる項目（東京証券取引所）

決定事実（上場会社の業務執行機関が意思決定を行ったコーポレート・アクション）

発生事実（上場会社の経営成績、財政状態に影響を与える外部発生の事象）

決算情報（決算短信（※）、業績見通しの修正）

（※）決算短信：決算内容（財務情報）について、開示される情報の比較可能性・一覧性を確保する観点から、取引所が所定の開示様式を定めているもの。

コーポレート・ガバナンス報告書

- ・ 投資者が、各社のコーポレート・ガバナンス体制について、一覧性のある形式により、比較・判断することが困難であったことを踏まえ、取引所が、有価証券上場規程に基づき、上場会社に対してコーポレート・ガバナンス関連情報を所定の様式により開示するよう求めているもの（2006年から実施）。
- ・ 当該報告書は、投資者の比較可能性、利便性の向上の観点から、取引所のウェブサイトに一括して掲載されており、上場会社は、内容の重要な変更が生じた場合には、遅滞なくその内容を更新することが求められている（変更頻度は、最低年1回）。
- ・ 近年、金融商品取引法に基づいて提出される有価証券届出書・有価証券報告書の記載内容（コーポレート・ガバナンスの状況）の充実が図られてきたことを背景に、上場会社の側には、開示事務の重複感、負担感を指摘する声があり、企業内容等の開示に関するガイドラインにより、取引所における開示内容を参考にすることができる旨の調整が行われている。
- ・ 諸外国では、同名の報告書について、別に設けられたコーポレート・ガバナンス原則の遵守状況を開示する手段（Comply or Explain の手段）と位置づけられている場合があるが、東京証券取引所のコーポレート・ガバナンス原則及び報告書制度は、そうした性質のものではない。

(3) IR 資料、株主通信（事業報告書）

- ・ 決算短信などを公表するタイミングで（及び株主通信（事業報告書）は株主総会後のタイミングで）記者や投資家、株主向けに前期の実績とその要因分析等、及び来期の業績見通し等を伝えるための資料。作成も様式も企業の任意。

(4) CSR 報告書

- ・ 他に「サステナビリティ報告書」「社会環境報告書」などの呼び方をしている企業もある。
- ・ 作成も様式も企業の任意ではあるが、GRI（グローバル・レポーティング・イニシアティブ）に準拠するケースが多い。それ以外には ISO26000、に準拠するケース、国連グローバル・コンパクトに準拠（GRI、ISO26000、国連グローバル・コンパクトのいずれにおいても労働環境に係る企業の取組み等を記載する項目がある。）するケースなどがある。
- ・ 「E（環境）」に関する内容は環境省が検討する「環境報告ガイドライン」に多くの企業が準拠するなど、開示情報の比較可能性を高める取組みも進んでいる。上場企業の 56.0%が、環境報告書（CSR 報告書、持続可能性報告書等の一部を含む）の作成・公表を行っているとの調査結果¹⁰もある。
- ・ CSR レポートについては、全上場企業（3,603 社、2011 年 5 月末時点での上場企業と

¹⁰ 「環境にやさしい企業行動調査結果」（環境省、平成 24 年 1 月）。東京、大阪、名古屋の各証券取引所の 1 部、2 部上場企業 2,384 社及び従業員数 500 人以上の非上場企業 4,293 社、合計 6,677 社を対象とし、各社の平成 22 年度における取組について平成 23 年 9 月～10 月にかけて実施したアンケート調査。有効回答数は 2,923 社（有効回収率 43.8%）。また、ホームページでのコンテンツ作成による情報開示は約 55%、CSR レポートは約 22%との報告もある。

REIT)のうちホームページでの専用ページまたはコンテンツを掲載する企業が55.0%、CSRレポートは22.4%との調査結果もある。¹¹

(5) アニュアル・レポート

- ・ 外国人向けに英語で発行されるケースも多い。財務情報と非財務情報の双方について報告するもの、また、「統合レポート」のフレームワークを検討する国際的な動きを先取りし、財務情報・非財務情報を一体化して出すものなどバリエーションは多い。
- ・ アニュアル・レポートについては、調査対象となった上場企業500社のうち430社(86%)が公表しているとの調査結果もある¹²

¹¹ 「2011年度全上場企業 ホームページ充実度ランキング調査」(日興アイ・アール株式会社、2011年。)全上場企業3,603社を対象とした調査。

¹² 「アニュアルレポート・決算短信英訳資料 公表会社分析」(新日本有限責任監査法人、平成21年2月28日現在)。日経500種登録銘柄を対象にアニュアルレポートを公表しているかどうかを調査。