

コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラムについて

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会（第5回）

2023年4月28日



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラム(2023年4月26日公表)

- 昨年9月のニューヨーク証券取引所における岸田総理ご発言を踏まえ、海外を含めた投資家、企業関係者などから幅広く意見を聞き、コーポレートガバナンス改革の実質化に向けた取組みをとりまとめた。

- 収益性・成長性やサステナビリティを意識した「攻めの経営」に取り組むことが重要
 - 形式面での対応ではなく、真の企業価値向上に向けた自律的な意識改革等の実質面での取組みを促進
- ※ コーポレートガバナンス・コード及びスチュワードシップ・コードの改訂については取組みの進捗状況を踏まえ適時に検討

取組み	具体的な方向性
収益性と成長性を意識した経営	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 収益性を意識しつつ、成長に向けたリスクテイクを促す取組みの実施(東証による企業への計画策定と開示の要請等) ※特にPBR(株価純資産倍率)が1倍を割れている企業等には、その要因の分析・評価を要請
サステナビリティを意識した経営	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>人的資本・知的財産・多様性を含むサステナビリティを意識した経営の取組みと開示の促進(サステナビリティ開示の開始と国際基準の策定への貢献等)</u> ✓ <u>女性役員比率の目標の設定(2030年までに30%以上)を含む多様性の向上に向けた取組みの促進</u>
独立社外取締役の機能発揮等	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 独立社外取締役に対して期待される役割の理解促進のための研修を通じたスキルアップ等
スチュワードシップ活動の実質化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 資産運用会社におけるスチュワードシップ活動を行う人員確保に向けた取組みの促進 ✓ アセットオーナーにおける資産運用会社のモニタリングのための運営体制の拡充
投資家との対話促進のための法制度の見直し等	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大量保有報告制度(5%ルール)等のあり方の検討 ✓ 上場子会社の情報開示・ガバナンスのあり方の検討
情報開示の充実・グローバル投資家との対話促進	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 投資家との対話の実施状況の開示 ✓ 英文開示の更なる拡充など情報開示の充実

有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の開示(2023年1月31日公布・施行)

- ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設したほか、人的資本・多様性に関する開示を拡充。2023年3月期から適用(2023年1月31日公布・施行)

有価証券報告書(主な項目)

第一部 企業情報

第1 企業の概況

- 従業員の状況等

第2 事業の状況

- 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等
- **サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)**

- 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等

第3 設備の状況

第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況

第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

サステナビリティに関する考え方及び取組

(1)ガバナンス 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対するガバナンス体制
(記載イメージ:取締役会や任意に設置した委員会等の体制や役割等)

(2)戦略

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対処する取組み
(記載イメージ:企業が識別したリスク及び機会の項目とその対応策等)

全企業が開示

人的資本について、人材育成方針や社内環境整備方針

(3)リスク管理 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別・評価・管理するために用いるプロセス
(記載イメージ:リスク及び機会の識別・評価方法や報告プロセス等)

(4)指標及び目標

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会の実績を評価・管理するために用いる情報(記載イメージ:GHG排出量の削減目標と実績値等)

全企業が開示

人材育成方針や社内環境整備方針に関する指標の内容、当該指標による目標・実績

全企業が開示(注1)

女性管理職比率、男性育児休業等取得率、男女間賃金格差については、「従業員の状況」で記載

(記載に当たっての留意事項)

- ✓ 詳細情報について、任意開示書類(統合報告書、データブック等)の参照も可能(注2)
- ✓ 記載した将来情報が、実際の結果と異なる場合でも、合理的な仮定等に基づき、適切な検討を経たものであれば、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではない

(注1)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」又は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)」に基づく情報の公表を行っている企業が対象となる

(注2) 任意開示書類に明らかに重要な虚偽記載があることを知りながら参照するなど、当該参照する旨の記載自体が有価証券報告書の重要な虚偽記載になりうる場合を除けば、単に任意開示書類の虚偽記載のみをもって、金融商品取引法の罰則や課徴金が課されることにはならない