

金融庁説明資料



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

金融審議会ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を踏まえた内閣府令改正の概要

- 金融審議会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」を新設するほか、人的資本・多様性やコーポレートガバナンスに関する開示を拡充。2023年3月期の有価証券報告書から適用(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(充実)

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(充実)

第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

従業員の状況

- 既存の項目に加えて、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」の開示を求める(次頁)

サステナビリティに関する考え方及び取組

- サステナビリティ情報についての「記載欄」を新設し、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」の開示を求める
 - ✓ 「戦略」及び「指標及び目標」については、各企業が重要性を踏まえて開示を判断
 - ✓ 人的資本について、「人材育成方針」や「社内環境整備方針」及び当該方針に関する指標の内容や当該指標による目標・実績を開示

コーポレート・ガバナンスの状況

- 既存の項目に加えて、「取締役会等の活動状況」などの開示を求める

「従業員の状況」における多様性に関する指標の記載イメージ

- 金融審議会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、有価証券報告書において、多様性に関する指標を追加(2023年3月期の有価証券報告書から適用)
- 女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金格差の公表を行う企業は、有価証券報告書においても開示が求められる

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

提出会社及び 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の 割合	男性の育児休業 等取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄(※3)
			全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%
連結子会社 A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%
⋮						

指標を公表した連結子会社(※1)

連結グループ	管理職に占める 女性労働者の 割合	男性の育児休業 等取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄(※3)
			全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
提出会社 (連結グループ)	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	(※4).....

任意

(※1)「従業員の状況」に記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能
 (※2)女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと(正規、パート等)の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載する。また、育児・介護休業法に基づく指標を公表する場合は、育児休業等、又は育児休業等+育児目的休暇の、どちらの取得割合であるかを記載
 (※3)数値の背景、各社の取組み、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能
 (※4)連結グループで記載する際に、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義が異なる場合には、その指標の定義を記載する

「記述情報の開示の好事例集」の概要

開示の充実化に向けた実務の積上げ・浸透を図る取組として、2018年度から毎年、「記述情報の開示の好事例に関する勉強会」を実施した上で、「記述情報の開示の好事例集」を公表(更新)。

記述情報の開示の好事例集

- 2024年度は、2023年1月に改正した「**企業内容等の開示に関する内閣府令**」を踏まえ、有価証券報告書(以下、「有報」)等において新たに開示が求められた「**サステナビリティ情報**」に関する開示例を取りまとめ、「**記述情報の開示の好事例集2024**」として、第1弾(「**全般的要求事項**」及び「**個別テーマ**」)を2024年11月8日に、第2弾(気候変動関連等)を同年12月5日に、第3弾(人的資本、多様性及び人権)を同月27日に公表。今後、他のテーマ(コーポレート・ガバナンス等)についても段階的に更新・公表を行う予定。
- 好事例集には「**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**」及び「**好事例として取り上げた企業の主な取組み**」などを掲載しているほか、それぞれの開示例では、好事例として着目したポイント等を青色のボックスにコメントしている。

⇒ 好事例集の活用を通じて、各企業の有報等の開示内容に関して、より一層の充実化が図られることを期待。

記述情報の開示の好事例集 2024

(第3弾)

CONTENTS

はじめに～「記述情報の開示の好事例集」の構成

- 投資家・アナリスト・有識者が期待する開示例
- 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
- 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

1. 「全般的要求事項」の開示例

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

好事例として採り上げた企業の主な取組み

- アサヒグループホールディングス株式会社
- 武田薬品工業株式会社

開示例

- アサヒグループホールディングス株式会社
- 株式会社セブンスアイ・ホールディングス
- 武田薬品工業株式会社
- シンプレクス・ホールディングス株式会社
- 住友金属鉱山株式会社
- 株式会社ローソン
- 株式会社荏原製作所
- 花王株式会社

○【参考】定量分析(更新)

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

経緯や開示経緯

- ・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、主体的に作成に開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要な開示項目について、取締役会が承認し、取締役会が承認した内容について、経営層が承認し、十分な巻き込みと認識の共有化を図ると共に、経営幹部の意向に沿った開示内容とするため、事前提進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、任意報告書で記載されている有価証券報告書でも開示することで、投
- ・サステナビリティ等の注目度が高く、経営方針に即した報告書と有価証券報告書を同期化することで、書類と財務と非財務を結びつける取組みを推進する動機

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る内容(取組み)と報告書の記載ルールに沿ってできるだけ記載する方向
- ・タグ付けを踏まえた記載内容の項目立てを行った。

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

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

- ・ガバナンスでは、執行側の記載だけでなく、**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、**取締役会が経営陣などのように監視しているか**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情報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、報酬を通じて経営者へ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と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

参考になる主な開示例

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)
- 株式会社ロマン(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(1-6)
- 株式会社セブンスアイ・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)

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

【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）

名称	当事業年度				
	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(株)	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(株)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%
一般社員 P4	100.3%
一般社員 P3	99.7%
一般社員 P2	99.8%
一般社員 P1	99.5%

※一般社員には5つの等級（P5～P1）があります。

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

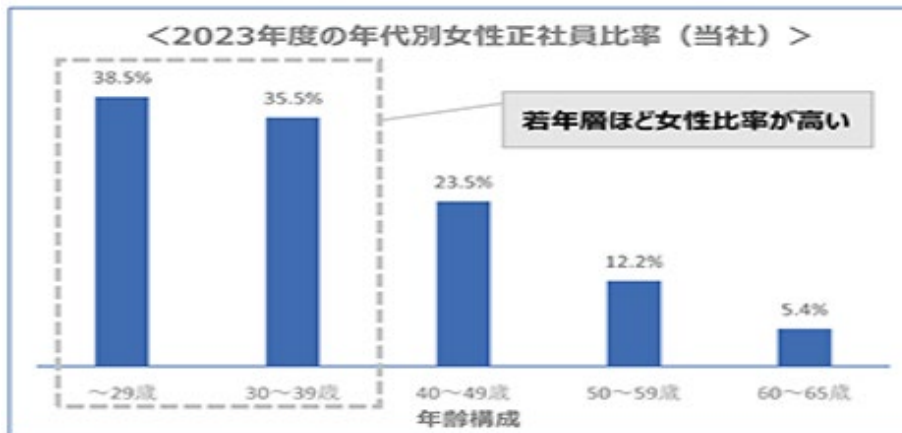
(2)

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(株)、積水ハウス ノイエ(株)。



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

(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財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。

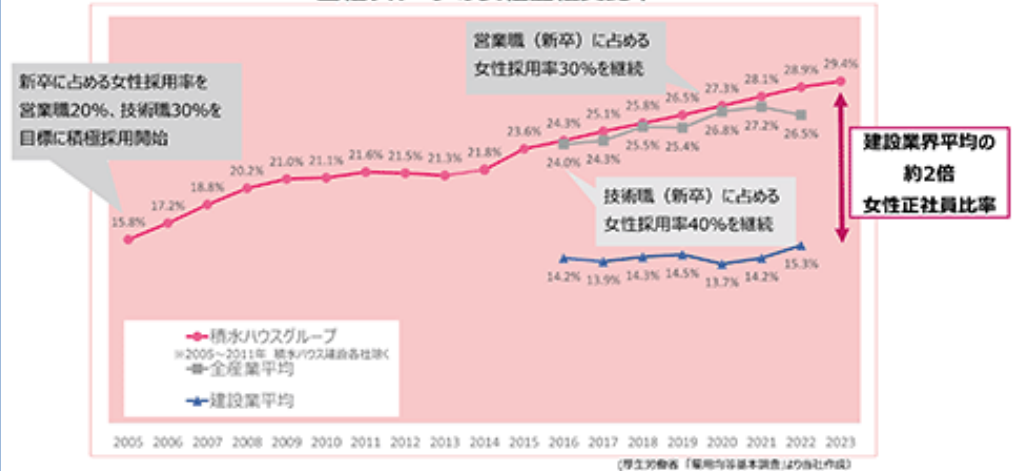
女性従業員の採用、定着、育成を進めてきた結果、現在では当社の女性採用率は、営業職30%、技術職40%以上を目標としており、2023年度実績では営業職27.7%、技術職38.4%となっています。また、グループ全体の女性正社員比率は29.4%となり、建設業界平均(注4)の約2倍の比率の女性正社員が活躍しています。「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」修了生156人のうち、98人が管理職となり、グループ全体の女性管理職数は342人まで増加しています(2024年1月31日現在)。

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 附属統計表 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



(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全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選抜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0JT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。

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

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 【従業員の状況】 ※ 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」「一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。

②国内グループ及び主要な連結子会社(注6、9)

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)	当事業年度 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
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。

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

住友理工株式会社 (1/2) 有価証券報告書 (2024年3月期) P10-12

多様性

(2)

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(4) 多様性に関する指標

当連結会計年度の多様性に関する指標について、女性活躍推進及び育児・介護休業法の規定に基づき以下のとおり算出しています。

	管理職に占める女性従業員の割合 (%) (注)1	男性労働者の育児休業等及び育児目的休暇取得率 (%) (注)2	男女の賃金格差 (%) (注)3		
			正規労働者	非正規労働者	全ての労働者
当社	1.3	85.1	64.6	76.6	63.9
住友理工ホーステックス(株)	0.0	100.0	82.5	59.4	79.7
(株)住理工大分AE	0.0	—	—	—	—
東海化成工業(株)	—	42.0 (注)4	71.9	82.4	70.1

(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)の規定に基づき算出したものです。
女性管理職比率の向上に向けて、採用の強化、研修の実施、制度整備等の施策を行っております。
2023年度に女性総合職を対象に実施したアンケート調査(回答率:75% 回答者数:98名)では、56%が管理職を望まないキャリア志向を持っていました。その大きな要因は、社内でのロールモデル不足と認識しています。女性がキャリアアップを目指す環境づくりを進めるべく、基幹職の働き方改革の実行、女性管理職と幹部候補女性との交流、女性管理職候補者向け研修等の取組を推進します。

(中略)

3. 「労働者の男女の賃金の差異」について、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示しております。
なお、賃金制度において性別による差はなく、次の3点が主な差異の要因であると分析しております。
- a. 勤続年数(男性:平均17年、女性:平均10年)
 - b. 職掌(女性社員の約半数が事務職)
 - c. 勤務状況(短時間勤務、深夜勤務、時間外手当の平均的な受給状況で男女間の差異がある)

(中略)

好事例として着目したポイント

- (1) 女性総合職のキャリア志向に関するアンケート調査結果や、アンケート調査結果を踏まえた女性活躍推進に向けた取組み内容について端的に記載
- (2) 女性管理職比率を向上させるための取組事例について具体的に記載するとともに、女性管理職数や現場監督者数の推移を定量的に記載

<改善に向けた取組事例>

a. 仕事(ワーク)と家庭(ライフ)の両立支援施策及び女性活躍推進

2007年以降、女性の新卒採用や、契約社員・派遣社員からの社員登用を積極的に進めてきたことから、管理職候補であるグループリーダーや現場監督者として活躍する女性人数は徐々に増加しています。(図1参照)

合わせて、「在宅勤務の導入」「フレックスタイムのコアタイム廃止」「育児時短勤務制度の対象を小学校3年生までから小学校卒業前までに延長」等、従業員が仕事(ワーク)と家庭(ライフ)を両立しながらキャリアを継続できるような様々な施策を実施してきました。

2023年度には、職場や会社全体で、これらの取組の意義を浸透し風土醸成すべく、階層別研修において、ダイバーシティ&インクルージョンについて研修を行い、中でも「女性活躍」の必要性について教育を実施しました。(167名が受講)

加えて、女性管理職比率引き上げは経営課題として経営層が中長期的な視点で議論し、2024年度より以下について重点を置いて活動していくことを確認しました。

- ① 各部門において女性管理職候補の個別育成計画を作成し、人事部門にて進捗をフォローする
- ② 女性管理職候補者向けキャリアアップ研修を開始する
- ③ 管理職の長時間労働削減に向けた働き方改革を推進する

上記の活動を確実に実行することで、女性管理職比率を2025年度には2.5%まで引き上げます。

(図1. 管理職、グループリーダー、現場監督者に占める女性人数と割合の推移)



現場監督者 : 製造部門等の現場監督者として「掛長」「班長」の役職に就く者を指します
グループリーダー : おもにスタッフ部門で課長を直接補佐あるいは課より下位のグループのリーダーを担う対象として総合職1級を指します

住友理工株式会社（2/2）有価証券報告書（2024年3月期） P10-12

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

b. 男性育児休業取得率向上

男性が当たり前に育児休業を取得できるよう、2022年の法改正時に社長自ら積極的な取得を呼びかける全社メッセージを発信しました。また取得手続きをシステム化することでスムーズに従業員の意向をキャッチし、人事と相談できる体制を構築するなど社内の職場環境整備を行ってきました。

2023年度には、男性育児取得促進に向けた社内風土醸成のため、現場監督者以上の管理職を対象にした「男性育児休業取得促進」の講演会を開催し、250名が参加しました。現場の管理監督を担う参加者により自分事として受け止めてもらえるよう、外部講師による講演会の後には、社内の男性育児取得者とその上司及び社長が登壇し、パネルディスカッションを実施しました。登壇者の対話を通じて、男性育児のリアルな事例や必要性を発信することができたと考えます。講演会後のアンケートでは、84%の管理職が「積極的に取得させる」と回答し、一昨年の調査結果30%を大幅に上回る結果となりました。これらの活動により2023年度の男性育児休業取得率は50.0%（前期比28.7%増）となりました。

2024年度は、育児休業取得者と取得希望者を交えたワークショップを開催し、誰もが取得できる環境整備をさらに進め、2025年度までに男性育児休業取得率70%の実現を目指します。

区分	2021年度	2022年度	2023年度
男性の育児休業取得率 (平均取得日数) (注) 1	8.0% (88日)	21.3% (48日)	50.0% (45日)
男性の育児休業及び育児 目的休暇取得率(注) 2	74.7%	87.6%	85.1%

(注) 1. 「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)第2条第1号に規定する育児休業(出生時育児休業(産後パパ育児を含む))

2. 「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)の規定に基づき、「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施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業及び育児目的休暇(「出生時休暇・育児奨励休暇」：当社独自の特別休暇)取得率を算出したものです。出生時育児休業(産後パパ育児)を含んで集計しております。

「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 (2) 人的資本」も併せてご参照ください。

好事例として着目したポイント

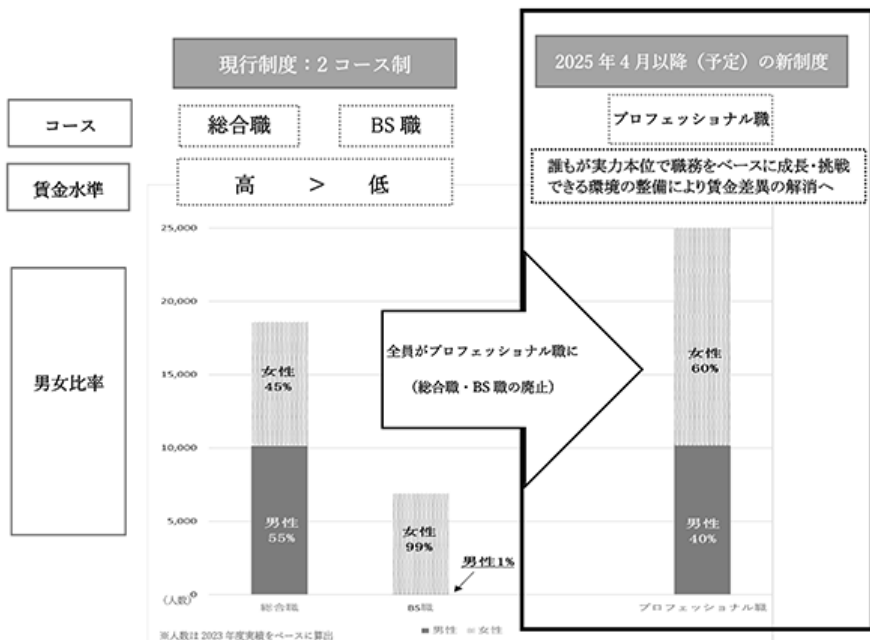
- 男性の育児休業の取得率向上のために行っている取組みを端的に記載するとともに、男性の育児休業の平均取得率に加え、平均取得日数を定量的に記載
- 育児休業取得率に加え、独自の特別休暇も加味した「育児目的休暇取得率」についても定量的に記載

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

男女の賃金の差異の主な要因

- ① コース別賃金・男女比率の差分
- ② 上位職層の女性比率の低さ
- ③ 男女間の労働時間の差分

① コース別賃金・男女比率の差分と今後の取組み
銀行においては主に定型業務を担うBS職として女性を中心に採用してきた経緯があり、同コースは人数も多く、総合職と賃金水準の差があることから、結果として男女間の賃金差異が生じる要因になっています。

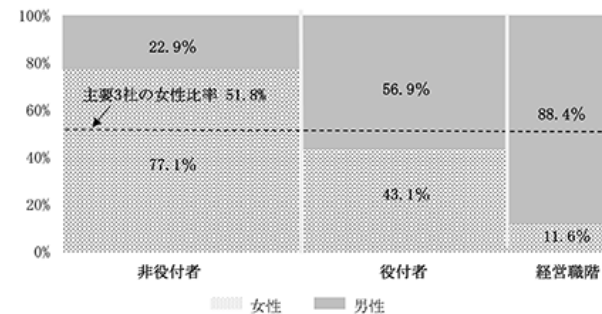


2025年4月より総合職とBS職を廃止、コースの壁を取り払い、全員がプロフェッショナル職となる予定です。誰もが実力本位で、職務をベースに成長・挑戦できる環境を整備することで、男女間の賃金差異の解消に取り組んでまいります。

好事例として着目したポイント

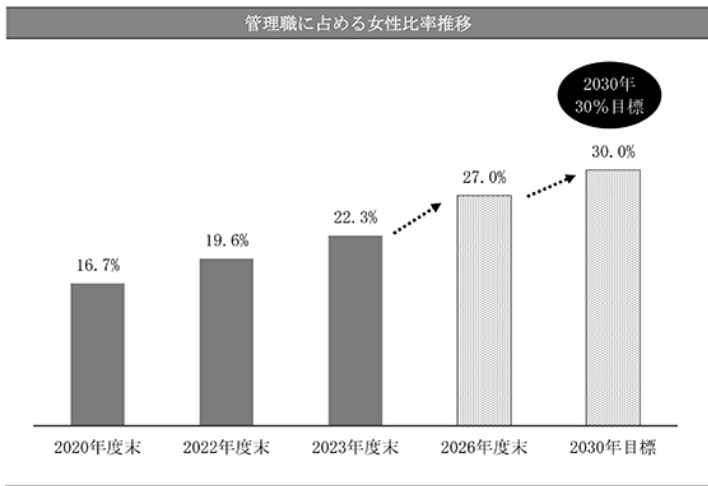
- 男女の賃金差異の主な要因を特定し、差異の要因を解消するための取組みを差異の要因ごとに端的に記載

② 上位職層の女性比率の低さと今後の取組み
相対的に賃金の高い上位職における女性の比率が低いことが男女の賃金差異の一因になっています。主要3社における女性比率は約5割、非役付者における女性比率が約8割である一方で、役付者は約4割、経営職階は約1割と職層が上がるにつれ、比率が減少しております。



今後下記の取組みを加速させながら、上位職層に占める女性比率の向上を目指してまいります。

- ☑ 女性の育成・登用取組みの強化
 - ・各事業領域の女性登用目標設定およびサクセッションプランの策定・実行
 - ・女性社員向けのメンタリングプログラムの実施・拡充
- ☑ 管理職および女性管理職候補者層のマインドセット向上のためのプログラム実施
 - ・管理職向け啓発活動の継続
 - ・女性管理職候補者層向けの研修の拡充



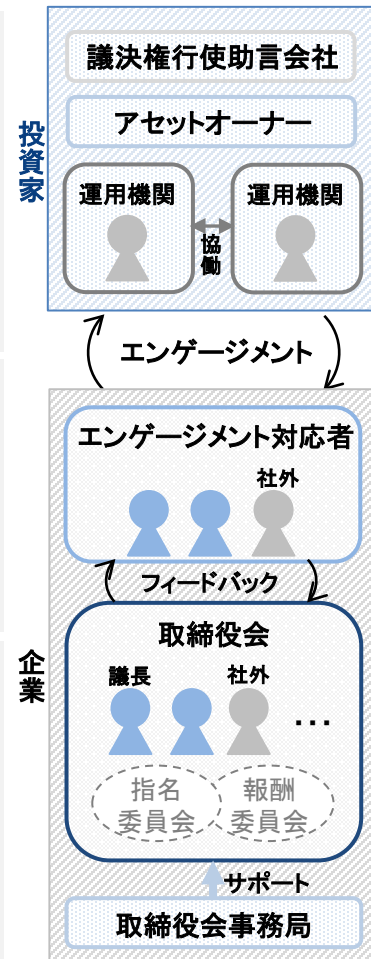
(以下略)

コーポレートガバナンス改革の実践に向けたアクション・プログラム2024(2024年6月7日公表)

- 2023年4月に策定した「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」を踏まえ、これまでに様々な取組みを実施。こうした取組みをフォローアップし、継続的に今後の方向性を検討する必要。

➤ **企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上**という目的に立ち返り、具体的な取組みの検証や共有を通じて、企業と投資家の自律的な意識改革に基づくコーポレートガバナンス改革の「**実践**」に向けた施策を推し進めるべき。

課題	これまでの取組み	今後の方向性
スチュワードシップ活動の実質化	<ul style="list-style-type: none"> 投資家による協働エンゲージメントを促進するために「共同保有者」の定義を明確化(金融商品取引法等の一部を改正する法律が成立(2024年5月)) 	<ul style="list-style-type: none"> 建設的な目的を持った対話を促進するため、協働エンゲージメントの促進や実質株主の透明性確保に向けたスチュワードシップ・コードの見直しを検討。 投資家(運用機関・アセットオーナー・議決権行使助言会社等)におけるスチュワードシップ・コードの遵守状況を検証。
取締役会等の実効性向上	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役の質の担保・向上に向けた取組みとして「社外取締役のことはじめ」を作成(2024年1月) 民間主体において取締役等に対する研修等が進展 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性向上に向けた取組みの実践を促進するため、社外取締役と投資家の対話や、実質的な議論を促すための取締役会事務局による取組み等、具体的な好事例を共有。
収益性と成長性を意識した経営	<ul style="list-style-type: none"> 東証の要請を踏まえ、PBRをはじめ資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて対応を進めている企業を「見える化」(2024年1月～) 	<ul style="list-style-type: none"> 継続して各企業の取組み状況をフォローアップし、収益性と成長性を意識した経営に向けた実質的な対応を促進。その際、取締役会における対応や投資家との対話の状況や、中長期的な企業価値向上の観点から成果を意識した分析・評価が行われているか等について着目。



コーポレートガバナンス改革の実践に向けたアクション・プログラム2024(2024年6月7日公表)

課題	これまでの取組み	今後の方向性
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を要請し、エクस्पラインの好事例や不十分な事例を公表(2023年3月) ✓ 2025年4月からの英文開示の義務化に向け東証の上場規則を改正(2024年5月) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ タイムリーな情報開示の更なる充実とともに、有価証券報告書の開示が株主総会前のタイミングとなるよう、実態把握を進め、事業報告等との重複開示の効率化を含む抜本的な環境整備に向け検討。 ✓ グローバル投資家の期待に応える企業群をリスト化。
市場環境上の課題の解決	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上場子会社に関する情報開示の充実に向けた要請を実施(2023年12月) ✓ 政策保有株式の開示に関する課題や開示例等を公表(2024年3月) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 政策保有株式について、形式的な対応とならないよう、有価証券報告書において実態を踏まえ開示されているか等、企業に対し、コーポレートガバナンス・コードに照らして保有の合理性についての検証を尽くすよう促す。
サステナビリティを意識した経営	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 有価証券報告書において、女性管理職比率や男女間賃金格差等の多様性に関する指標等を追加(2023年3月期～) ✓ 人的資本関係等の開示の好事例集を公表(2023年12月) ✓ 女性役員比率の目標(2030年までに30%以上)を東証の上場規則において規定(2023年10月) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 国際的な比較可能性を確保したサステナビリティ開示・保証制度のあり方を検討。 ✓ 企業価値向上というアウトカムの意識や、コーポレート・カルチャーを意識した経営や対話等、具体的な好事例を共有。

(リスト化のイメージ)
JPXプライム150指数構成銘柄の状況

会社名	各種指標の状況 PBR(倍)	コーポレートガバナンスの状況	
		独立社外取締役の割合(%)	女性役員比率(%)
A	2.5	37.5	18.2
B	1.1	41.7	8.3
C	1.2	44.4	23.1
D	1.2	44.4	22.2
E	5.3	33.3	13.3
F	5.8	66.7	22.2
G	1.8	60.0	20.0
H	6.7	40.0	13.3
I	15.8	37.5	16.7

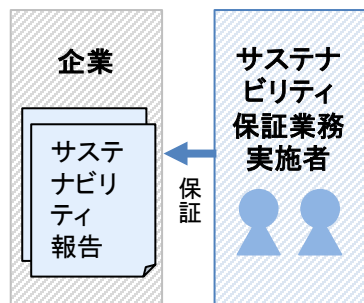
有価証券報告書

第一部 企業情報

...

第4 提出会社の状況

政策保有株式の銘柄ごとの保有目的が具体的に記載されていない等



プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定

- 政府は、2023年6月、「女性版骨太の方針2023」において、女性活躍に関する数値目標等を掲げた。
- これを踏まえ東京証券取引所は、2023年10月4日、上場規程を改正（10月10日施行）。また、政府において、第5次男女共同参画基本計画の成果目標を更新（12月26日閣議決定）。

政府目標

女性活躍・男女共同参画の
重点方針2023
(女性版骨太の方針2023)
(2023年6月13日)(抄)

- ①プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等
令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進める。
- ・ 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
 - ・ 2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す。
 - ・ 上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。

東証上場規程の改正

女性活躍・男女共同参画の
重点方針 2023
(女性版骨太の方針 2023)
に係る上場制度の整備等
に係る有価証券上場規程等の
一部改正について
(2023年10月4日)(抄)

1. 女性役員の選任
- ・ プライム市場の上場内国会社における女性役員の選任について、以下のとおり定めるものとします。
 - ① 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
 - ② 2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す。
 - ③ 上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
 - ※ 上記の女性役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者を含むことができるものとします。

政府目標(更新)

第5次男女共同参画基本計画
～すべての女性が輝く令和の
社会へ～
(2023年12月26日一部変更
閣議決定)(抄)

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大<成果目標>

項目	成果目標(期限)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合(注4)	19%(2025年)
東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合(注4)	0%(2025年)

(注4)役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。