

企業における女性活躍の推進に係る取組状況について

－ 企業開示・コーポレートガバナンスの観点から －

2022年2月15日



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

企業における女性活躍の推進等に関する政府の方針(金融庁関連)

第5次男女共同参画基本計画(2020年12月25日閣議決定) 抜粋

- 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示(「見える化」)を推進する。

女性活躍・男女共同参画の重点方針2021

(2021年6月16日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定) 抜粋

- 企業のガバナンスにおけるジェンダーを含む多様性の確保に資する施策として、上場会社に対し、女性等の管理職への登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきとする内容を盛り込んだコーポレートガバナンス・コードの再改訂の公表を令和3年6月に行い、その内容に沿った取組を企業に促すとともに、令和3年度以降、フォローアップを行う。

1. 有価証券報告書等における開示の好事例の収集・公表

女性活躍や多様性の推進に関する開示例

□ 女性活躍の推進に係る定量的な目標やエリア別の幹部職に占める女性割合の推移状況を記載している例

アンリツ株式会社 有価証券報告書（2021年3月期） P12-13 経営 多様性 人材

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(3) 中長期的な経営戦略、経営環境及び対処すべき課題等

① 中長期的な経営戦略及び中期経営計画

(1)

(中略)

なお、「GLP2023」では、当社グループのサステナビリティ目標として、以下の目標を掲げています。

2024年3月期までの主な目標・取組及び指標等	
E 環境	温室効果ガス削減に向け た長期計画と取組み 自家発電比率の向上
S 社会	ダイバーシティ経営の推 進 高年齢者活躍推進 障がい者雇用推進
G ガバナ ンス	グローバルなガバナ ンス力向上 グループ内部統制構築の 推進

※ Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)、Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope3: Scope1・Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

③ サステナビリティ推進活動、ダイバーシティ推進等

国際社会のサステナビリティ課題は、2015年9月、国連総会において全会一致で「持続可能な開発目標（SDGs）」として定められました。当社は、温室効果ガスの排出削減計画をSBT（Science Based Targets）イニシアチブに提出し、2019年12月には、この計画に掲げた目標が気候変動に関する政府間パネルIPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）の気候科学に基づく削減シナリオに整合しているとして、この計画を承認いただきました。これには再生可能エネルギー（以下、「再エネ」といいます。）電力証書の購入も計画しておりましたが、当社グループの事業遂行に必要な電力を自前でも発電していく取組みがSDGsの目指す姿に合うものと考え、再エネ自家発電（PGR: Private Generation of Renewable Energy）を重視することになりました。そこで、2020年4月に「Anritsu Climate Change Action PGR 30（以下、「PGR 30」といいます。）」を策定し、温室効果ガス削減に向けて果敢に挑むこととしました。PGR 30は、一部の子会社を除いた2018年度の当社グループの電力使用量を基準に、再エネの一つである太陽光自家発電比率を、2018年度の0.8%から2030年頃を目途に30%程度にまで高めていく野心的な目標となりました。主要拠点である神奈川県厚木市、福島県郡山市、米国カリフォルニア州Morgan Hillの3地区に自社消費用の太陽光発電設備を導入・増設し、PGR 30に取り組むことで、SDGsの目標7のターゲット7.2に掲げる「2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再エネの割合を大幅に拡大させる」という目標達成に貢献してまいります。

当社グループは、誠実な企業活動を通じてグローバルな社会の要請に対応し、社会課題の解決に貢献してこそ企業価値の向上が実現されると考えています。その基本的な考え方を定めた「サステナビリティ方針」は、従来より実践している当社のサステナビリティ経営の活動をベースに、2021年4月1日付の新経営ビジョン・新経営方針に沿った内容で改訂いたしました。この方針には2015年に国連で採択されたSDGsアジェンダの5つのP、すなわち、People, Planet, Prosperity, Peace, Partnershipの要素が包含されています。当社グループは、「安全・安心で豊かな社会の発展への貢献」、「人と地球にやさしい未来づくりへの貢献」、「人権の尊重と健康で働きがいのある職場づくりの励行」、「公正で誠実な活動の実践と経営の透明性の維持向上」、「ステークホルダーとの強固なパートナーシップの構築」を目標に掲げ、「誠と和と意欲」をもってグローバル社会のサステナビリティ及び世界共通目標SDGsに貢献することを通じて、企業価値の向上を目指してまいります。

(2)

当社グループにおける従業員の採用においては、技術職、事務職を問わず、外国籍人材のほかジェンダー平等に配慮した人材の採用を進めており、国内においては女性の積極採用、教育研修プログラムの改善等により女性社員の比率、女性幹部職の人数が徐々に高まっています。仕事と育児等の両立支援については、出産の前後や育児における休暇・休業・職場復帰制度、時短勤務制度等の諸制度を設けるなど、働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいます。加えて、従業員向けの自己啓発プログラムについては、自らの価値観・強み・ライフスタイルに基づき、「学びたいとき、学べるときに、学びやすい方法で、自ら学ぶ」をコンセプトに、自らが学ぶテーマを内発的に設定し、自己向上を図ることを目指すものとして刷新されています。諸制度の利用を希望する者が、性の別を問わず、共に安心して仕事と育児等の両立が図れるように、ダイバーシティ推進を総合的に所管する部門が中心となって、すべての従業員に対し、関連する情報の提供・周知、意識啓発等を行い、理解促進に努めています。これらの取組みにより、最近の傾向として、男性従業員による育児休業制度の利用が進んでいます。また、当社は、働き方の改革「ライフワークバランス」の推進に向け、就業時間管理の徹底、会議の時間短縮・効率化の推進等を通じた長時間労働の削減にも努めており、これは従業員の健康を守るとともに、育児、介護等を行いやすくすること、ひいては生産性を向上させてイノベーションを起こし、企業価値の向上につながるものと考えております。

なお、当連結会計年度末時点におけるグローバルにみた女性の活躍状況は以下のとおりです。

■ 幹部職に占める女性の割合（女性幹部職数÷全幹部職数）

（単位：％）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	1.3	1.3	1.0	1.1	1.8	2.3
米州	22.7	24.7	23.0	20.2	18.3	17.3
EMEA ※	17.0	19.7	22.1	23.5	21.6	24.3
アジア他	18.2	21.7	21.6	24.1	23.4	24.0
グローバル連結	9.6	10.2	9.9	10.5	10.4	10.8

※ EMEA (Europe, Middle East and Africa): 欧州・中近東・アフリカ地域

- (1) ESGの各項目について設定した評価指標と定量的な目標を記載
- (2) ジェンダー平等に関する取組みについて、エリア別の幹部職に占める女性割合の推移状況を含めて記載

記述情報の開示の充実(双日株式会社)

□ 一部の企業では、女性活躍に関する開示内容に進展が見られる。

有価証券報告書（2019年3月期） P46

【コーポレート・ガバナンスの状況等】 ※ 一部抜粋

(多様なステークホルダーの立場の尊重について)

2) 人材の多様性に関する取り組み

当社は、グローバルに事業を展開する中で、長期的に競争力を発揮し続けるため、性別、国籍、年代、価値観などを問わず、人材の採用や育成、活用を行い、人材の多様性を確保する取り組みを継続しております。また、当社グループ役職員が能力を最大限に発揮できるよう、制度・環境の整備に取り組んでおります。

● 女性活躍推進

当社では中長期的な視点で、制度を含む職場環境の整備、上司・本人を含めた社員の意識向上への諸施策を実施しており、女性管理職をはじめとした女性社員の活躍に向けた施策に取り組んでおります。2018年10月にはイクボス企業同盟に総合商社として初めて加盟し、女性を含む多様な人材を活躍させる管理職を増やし、仕事と育児の両立支援や柔軟な働き方を推進しております。また、2019年3月には、女性活躍推進に優れた上場企業を表彰する「なでしこ銘柄」（経済産業省、東京証券取引所主催）に3年連続3回目の選定をされました。

(1) ダイバーシティの推進に向けた取組みについて、女性執行役員の登用の実績や女性社員比率の目標を含めて記載

(2) 女性活躍関連目標について、中長期の定量的な目標を時系列で図示しながら平易に記載

有価証券報告書（2021年3月期） P20

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

持続的成長に向けた取り組み

2) 多様性と自律性を持つ人材の創出

(中略)

(1)

● ダイバーシティの推進

人材の多様性を、変化の激しい市場環境に対応し、常にスピードをもって事業創造できる組織の力へと変えるため、当社では、女性、外国人、様々な職歴をもつキャリア採用者など、多様な人材の採用、起用を積極的かつ継続的に行い、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めてきました。

「中期経営計画2023」では、これまでの取り組みに加え、多様なキャリアパス・働き方を促し、社員の多様性を新規事業の創出や組織の意思決定に活かすための人材施策を実行していきます。

当社では、なでしこ銘柄に5年連続で選定されるなど、近年、女性活躍推進を積極的に行っており、各種女性比率向上に加え、海外への駐在や、部長、課長職を担う女性社員も増え、その活躍の場も拡大しています。2021年4月には内部昇格により初の女性執行役員も誕生しました。

「中期経営計画2023」では、2030年代中に女性社員比率を50%程度にすることを目指し、中長期の目線で、あたり前に女性が活躍する環境づくりを進めます。また、社員の自律的な成長をサポートしつつ、各世代層のパイプライン形成と、経験の蓄積、キャリア意識醸成に継続的に取り組み、将来的に経営の意思決定に関わる女性社員を増やしていきます。

(2)

女性活躍関連目標



(ご参考)

■ なでしこ銘柄5年連続選定 (2021年3月)

<https://www.sojitz.com/jp/news/docs/210322rr.pdf>

■ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 (2021年度~2023年度)

<https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/pdf/kodo2021.pdf>

II. 有価証券報告書等における開示の在り方の検討

金融審議会ディスクロージャーWGの検討の背景と諮問事項

- 経済社会情勢の変化を踏まえ、投資家の投資判断と建設的な対話に資する企業情報開示のあり方を検討

企業開示の役割

- 上場企業や投資家を取り巻く経済環境が大きく変化する中、**資本市場の機能の発揮**を通じ、企業価値の向上と収益向上の果実を家計にもたらしていくという**好循環**を実現するため、
 - **投資家の投資判断に必要な情報**を適時に分かりやすく提供するとともに、
 - **企業と投資家との間の建設的な対話**を通じて、**企業の中長期的な成長を促す**

検討の背景

- 近年、企業を取り巻く経済社会情勢に以下の変化
 - 企業経営における**サステナビリティ**の重視
 - コロナ後の企業の変革に向けた**コーポレートガバナンス**の議論の進展 等

諮問事項

- 企業情報の開示のあり方に関する検討

企業を取り巻く経済社会情勢の変化を踏まえ、投資家の投資判断に必要な情報を適時に分かりやすく提供し、企業と投資家との間の建設的な対話に資する企業情報の開示のあり方について幅広く検討を行うこと。

多様性確保の開示に関する動向(女性活躍推進法、育児・介護休業法)

□ 女性活躍推進法、育児・介護休業法により、一定の項目の公表を義務付け

- 常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、女性活躍に関する行動計画を策定し労働者に周知・外部に公表するとともに、女性の職業生活における活躍に関する情報を以下の①と②の区分から各1項目以上選択して2項目以上公表^(注1)

女性活躍推進法

開示項目	① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
	<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率(区) 労働者の一月当たりの平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) 有給休暇取得率 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

開示状況	女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)によるTOPIX100社の状況 ^(注2)	女性管理職比率に関する開示		育児休業取得率に関する開示	
		目標設定(数値)の公表	実態(数値)の公表	目標設定(数値)の公表	実態(数値)の公表
		78%	91%	男性:23% 女性:4%	男性:74% 女性:74%

育児・介護休業法

- 令和3年6月改正の育児・介護休業法により、従業員1,000人超の企業を対象に、育児休業取得の状況の公表が義務付け(令和5年4月1日施行予定)
- 具体的な公表内容を規定する省令案の概要では、①男性の育児休業等の取得率、又は、②男性に占める[育児休業等取得者+育児目的休暇取得者]の割合をインターネット等で公表することを求めることとしている^(注3)

(注1)「(区)」と表示されている項目は、雇用管理区分ごとに、「(派)」と表示されている項目は派遣労働者も含めて把握することが求められている。2022年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出や女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大される。(300人以下の事業主は現在努力義務)

(注2) 2020年10月22日時点で女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)に公表されていたデータをもとに、金融庁作成

(注3)「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の一部を改正する省令案について(概要)」(2021年9月21日)

ディスクロージャーWG第3回会議(2021年10月29日)における論点①

総論

- 多様なサステナビリティ要素(多様性確保、人的資本等)の投資家の投資判断における重要性は、各企業の業態や経営環境等によって様々であると考えられる。このことを踏まえ、多様なサステナビリティ要素の開示における取扱いについては、原則として、各企業において企業価値や業績等に与える重要性に応じて判断するというアプローチをどのように考えるか。

各論

- あわせて、比較可能性等の観点から、以下の項目については開示が必要との意見があるが、どう考えるか。
 - ・ 多様性確保に関する開示(女性管理職比率等)
 - ・ 人的資本に関する開示その他、どのような事項に関する開示について、検討すべきか。

ディスクロージャーWG第3回会議(2021年10月29日)における論点②

サステナビリティ 開示の充実 に向けた取組み

- サステナビリティに関する情報開示について、例えば、以下のような意見があるが、どのように考えるか。
 - 投資判断に必要な情報を提供する観点から、核となる情報を有価証券報告書に記載することができるよう、サステナビリティ情報の「記載欄」を設けることが適切
 - その際、各企業の創意工夫により任意開示での取組みが先行していることを踏まえ、任意開示の内容を適切に「記載欄」の記述に反映させることが重要
- 有価証券報告書の「記載欄」について、サステナビリティ全般の情報を記載することとする場合、以下の点についてどう考えるか。
 - 気候変動と同様、「ガバナンス」、「リスク管理」について開示
 - 「戦略」、「指標・目標」については、各企業が、自らの企業価値や業績等への影響の重要性を踏まえ判断
- サステナビリティ情報の開示に関しては、国際基準策定への意見発信や、我が国におけるサステナビリティ開示の個別項目の検討を担う体制整備が不可欠との意見が出されている。今後、民間におけるそうした取組みをどのように後押ししていくことが考えられるか。

III. コーポレートガバナンス・コードの改訂

上場企業が、幅広いステークホルダー(株主、従業員、顧客、取引先、地域社会等)と適切に協働しつつ、実効的な経営戦略の下、中長期的な収益力の改善を図るための行動原則

枠組み

- 東京証券取引所が定める有価証券上場規程の一部であり、コードの規定にコンプライするか、しない場合のエクスプレインを上場会社に義務付けている。
- **プリンシプルベース・アプローチ**及び**コンプライ・オア・エクスプレイン**の手法を採用。

概要

1. 上場会社は、**株主の権利・平等性**を確保すべき。
 - **政策保有株式**の保有目的や保有に伴う便益・リスクの検証と政策保有に関する方針の明確化 等
2. 上場会社は、従業員、顧客、取引先、地域社会などの**ステークホルダーとの適切な協働**に努めるべき。
3. 上場会社は、利用者にとって**有用性の高い情報の提供**に取り組むべき。
4. 取締役会は、会社の持続的成長を促すため、**企業戦略等の大きな方向性**を示すことや、**実効性の高い監督**を行うことなどの役割・責務を果たすべき。
 - 持続的成長に資するような**独立社外取締役の活用** 等
(建設的な議論に貢献できる人物をプライム市場上場会社は**3分の1以上(必要に応じて過半数)**の独立社外取締役を設置すべき(その他の市場の上場会社は**2名**)
5. 上場会社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するよう、株主と**建設的な対話**を行うべき。

コーポレートガバナンス・コードの改訂について

- 「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」では、日本企業の環境変化への対応力の向上により、企業価値を高め、内外の投資家の評価を得るため、コード改訂に向け審議を行ってきた。
- 審議に基づき、以下の内容の改訂版コーポレートガバナンス・コードを2021年6月11日に公表。

改訂の主なポイント

1. 取締役会の機能発揮

- プライム市場上場企業において、**独立社外取締役を3分の1以上選任**（必要な場合には、**過半数の選任**の検討を遡憑）
- **指名委員会・報酬委員会の設置**（プライム市場上場企業は、独立社外取締役を委員会の過半数選任）

2. 企業の中核人材における多様性の確保

- **管理職における多様性の確保**（女性・外国人・中途採用者の登用）についての考え方と測定可能な自主目標の設定

3. サステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)に関する開示の充実

- **プライム市場上場企業**において、TCFD又はそれと同等の国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量を充実

(注) その他の主な改訂項目

- 親子上場：**プライム市場に上場する「子会社」**において、独立社外取締役を過半数選任又は利益相反管理のための委員会の設置
- 株主総会関係：**プライム市場上場企業**において、議決権電子行使プラットフォーム利用と英文開示の促進

企業の中核人材における多様性の確保

改訂前コーポレートガバナンス・コード

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

フォローアップ会議での議論

- ✓ 企業経営にとって多様性はイノベーションや新しい価値創造の源泉であって、経営戦略の要だという認識がある。コロナ後の企業の変革をますます進めるために、ガバナンスの面から、また経営の有り様という面からも、多様性を確保するというのは重要である
- ✓ まずは自社に必要な多様性についての考え方の公表があった上で、多様性に関する典型事項、例えばジェンダーや国際的知見、中途採用といった者の管理職などの体制について測定可能な目標や状況を策定・公表していくということには意義がある
- ✓ 人材育成や社内環境の整備については、成果を測ることが必要である。これは、まず社内でPDCAを回すのに有効であることと、一部でも良いのでその内容が開示されると、株主からそれらの活動のサポートを得られるということがある

改訂版コーポレートガバナンス・コード

新設

補充原則2-4① 上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

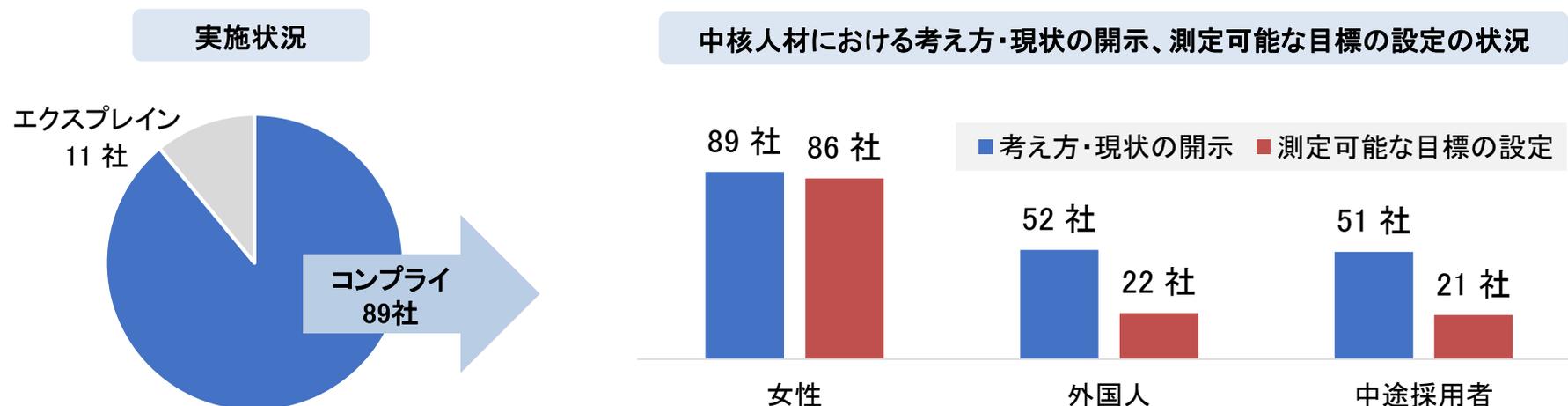
(注) 改訂箇所は青字

「企業の中核人材における多様性の確保」への取組み状況

□ 東証一部上場企業の約67%、TOPIX100構成銘柄の89%が補充原則2-4①にコンプライ。

新設された原則	概要	コンプライ率		
		市場第一部	市場第二部	JASDAQスタンダード
補充原則2-4①	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性・外国人・中途採用者の中核人材への登用等の多様性の確保の考え方、目標、状況を公表すべき ● 多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針をその実施状況とあわせて公表すべき 	66.8%	46.2%	37.9%

【補充原則2-4①の対応状況(TOPIX100)】



(参考) 東京証券取引所における市場区分の見直し

- 上場会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を支え、国内外の多様な投資者から高い支持を得られる魅力的な現物市場を提供することを目的として、現状の市場区分を3つの区分に再編(2022年4月4日移行予定)
- 各市場の新しいコンセプトを踏まえ、コーポレートガバナンス・コードの適用範囲についても見直しを実施

現在の市場区分

市場第一部 (2,185社)

流通性が高い企業向けの市場

コーポレートガバナンス・コード
全原則の適用

マザーズ (424社)

新興企業向けの市場

コーポレートガバナンス・コード
基本原則の適用

市場第二部 (473社)

実績ある企業向けの市場

コーポレートガバナンス・コード
全原則の適用

JASDAQ

多様な企業向けの市場
(実績ある企業・新興企業)

スタンダード (658社)

グロース (37社)

コーポレートガバナンス・コード
基本原則の適用

見直し後の市場区分 (2022年4月4日～)

プライム市場 (1,841社)

多くの機関投資家の投資対象になりうる規模の時価総額(流動性)を持ち、より高いガバナンス水準を備え、投資家との建設的な対話を中心に据えて持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にコミットする企業向けの市場

コーポレートガバナンス・コード
全原則の適用 (より高い水準)

スタンダード市場 (1,477社)

公開された市場における投資対象として一定の時価総額(流動性)を持ち、上場企業としての基本的なガバナンス水準を備えつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にコミットする企業向けの市場

コーポレートガバナンス・コード
全原則の適用

グロース市場 (459社)

高い成長可能性を実現するための事業計画及びその進捗の適時・適切な開示が行われ一定の市場評価が得られる一方、事業実績の観点から相対的にリスクが高い企業向けの市場

コーポレートガバナンス・コード
基本原則の適用

(参考) 改訂により新設されたプライム市場上場企業向けの規定

(1) 取締役会の機能発揮

改訂	原則 4-8	プライム市場上場会社は取締役会において独立社外取締役3分の1以上(必要な場合は過半数)を選任すべき
改訂	補充原則 4-10①	プライム市場上場会社は、指名委員会・報酬委員会について独立社外取締役過半数を基本とし、独立性に関する考え方・権限・役割等を明らかにすべき

(2) 企業の中核人材における多様性の確保

(3) サステナビリティを巡る課題への取組み

新設	補充原則 3-1③	プライム市場上場会社は、TCFD又は同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべき
----	--------------	---

(4) (1)～(3)以外の課題

改訂	補充原則 1-2④	プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべき
改訂	補充原則 3-1②	プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべき
新設	補充原則 4-8③	支配株主を有する場合、プライム市場上場会社は独立社外取締役過半数または利益が相反する重要な取引・行為について審議する特別委員会を設置すべき

(注) プライム市場上場会社向けの内容は、新市場区分移行後(2022年4月4日以降)、最初に到来する定時株主総会後に提出するガバナンス報告書から適用
(出所) 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コードへの対応状況について(2021年12月末時点)」(2022年1月26日公表)より金融庁作成