

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)

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

従業員の状況

指標を公表した連結子会社(※1)

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%
⋮						

任意

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).....

- (※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

- 2019年3月に初めて公表した「記述情報の開示の好事例集」について、投資家・アナリスト及び企業からなる勉強会を開催し、その後に公表された有価証券報告書における好事例を公表・更新。

記述情報の開示の好事例集

- 2022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、新たに開示が求められる「サステナビリティ情報」に関する開示等を取りまとめ、「記述情報の開示の好事例集2022」として公表（2023年1月、同年3月最終更新）。
- 2023年度版の「記述情報の開示の好事例集」についても、今後公表予定。

記述情報の開示の好事例集 2022

CONTENTS

はじめに ～「記述情報の開示の好事例集」の構成・使い方～

○有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示例

- 「環境（気候変動関連等）」の開示例
 - 「社会（人的資本、多様性等）」の開示例
- 有価証券報告書の事業の状況ほかに関する開示例
- 「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」の開示例
 - 「事業等のリスク」の開示例
 - 「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（MD&A）」の開示例
 - 「コーポレート・ガバナンスの概要」の開示例
 - 「監査の状況」の開示例
 - 「役員報酬等」の開示例
 - 「株式の保有状況」の開示例

○記述情報の開示に関する充実化の動向

金融庁

2023年3月24日

好事例として取り上げた企業の主な取組み③（カゴメ株式会社）

【開示の充実化に当たっての課題】

進めていたが、目標や方針及びマテリアリティが設定されてはなかった。

設定する必要性を認識し、温室効果ガスの削減目標、水及た、また、環境に関するマテリアリティも設定し、その際には、

投資家・アナリストが期待する主な開示のポイント：人的資本、多様性等

- 人的資本可視化指標で示されている2つの類型である、**独自性**（自社固有の戦略や、ビジネスモデルに沿った取組み・目標・目標を開示しているか）と**比較可能性**（標準的指標で開示されているか）の観点を選言使い分け、又は、併せた開示は有用
- KPIの目標設定にあたり、なぜその目標設定を行ったのか、企業理念、文化及び戦略と結びつけて説明されることは有用
- マテリアリティをどう考えているのかについて、**比較可能性のある形で標準化していく**ことは有用
- グローバル展開をする企業は、サステナビリティ情報の開示において、例えば、人権に関する地政学リスク等、**ロケーション**について着目することも有用
- 独自指標を数値化する**場合、定義を明確にし、定量的な値とともに開示することは有用
- 過去実績を示したうえで、長期時系列での変化を開示**することは有用
- 経営にある**ロジックや、前提、仮定の考え方**を開示することは有用
- 人的資本の開示にあたり、経営戦略をはじめとする**全体戦略と人材戦略がどう結びついているか**を開示することは有用

「サステナビリティ情報」2. 「社会（人的資本、多様性 等）」の開示例
 ●●●カゴメ株式会社（2/4）有価証券報告書（2021年12月期）P37-40 人材 多様性

1) 本部署は、気候変動に関する目標を設定し、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。

2) 本部署は、気候変動に関する目標を設定し、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。

3) 本部署は、気候変動に関する目標を設定し、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。

4) 本部署は、気候変動に関する目標を設定し、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。

5) 本部署は、気候変動に関する目標を設定し、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。

6) 本部署は、気候変動に関する目標を設定し、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。削減目標は、温室効果ガスの削減目標を設定し、削減目標を達成するための取組みを実施しています。

女性活躍関連の開示例 (記述情報の開示の好事例集2022から抜粋)

「サステナビリティ情報」 2. 「社会 (人的資本、多様性 等)」の開示例

● 株式会社 丸井グループ 有価証券報告書 (2022年3月期) P11-16 経営 人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

■ 人的資本経営の取り組み

当社グループでは「人の成長＝企業の成長」という理念のもと、継続的な企業価値向上をめざし、2005年より17年間にわたり企業文化の変革に取り組んできました。企業文化の変革に向けて、「企業理念」「対話の文化」「働き方改革」「多様性の推進」「手挙げの文化」「グループ間職種変更異動」「パフォーマンスとバリューの二軸評価」「Well-being」等の施策を同時進行で進めてきました。

<企業文化変革のための取り組み>

1) 企業理念

当社グループの人的資本経営は「人の成長＝企業の成長」という経営理念が根本となっています。この理念について、働く理由や会社に入って成し遂げたいことなどを対話の場を設けて話し合うことで、会社のパーパスと個人のパーパスのすり合わせを行い、10年以上で4,500名以上の社員が参加しました。その結果、理念を共有できない人が退職したことで一時的に退職率は上がりましたが、その後、退職率(定年退職者を除く)は約3%前後の低水準で定着しています。また、入社3年以内の離職率は約11%と世の中の平均を大きく下回る水準で推移しており、会社と個人との「選び選ばれる関係」の基盤が構築されています。

2) 対話の文化

かつての一方通行から、双方向のコミュニケーションを通じた「対話の文化」が醸成されてきました。「1. 安全な場宣言から始める」「2. 特に目的を定めない」「3. 結論を求めない」「4. 傾聴する」「5. 人の発言を受けて発言する」「6. 人の意見を否定しない」「7. 間隔を置いて熟成させる」の7つの目安に沿って、会議やミーティングは必ず対話を交えて行われています。

3) 働き方改革

働きやすい環境の実現のみならず、仕事の本質を「時間の提供」から「価値の創出」と考える企業文化の転換をめざしています。社員によるプロジェクト活動の結果、2008年3月期には月間11時間だった1人当たり残業時間は、2022年3月期には約4.5時間まで大幅に減少しました。

4) 多様性の推進

2014年から「男女」「年代」「個人」の3つの多様性を掲げ、組織改革を推進しています。「男女」の多様性については、2014年3月期から女性活躍推進のプロジェクトをスタートし、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げて取り組みを進めた結果、2022年3月期には男性社員の育休取得率が4年連続で100%を達成し、さらに女性の上位職志向も64%まで向上しました。2022年3月期からは新たに「男性の産休取得」と「男女の性別役割分担の見直し」を目標に掲げ、より本質的な取り組みにも着手しています。

◇女性イキイキ指数 (抜粋)

	14年3月期	22年3月期	26年3月期
女性リーダー比率	20	32	40
女性の上位職志向	41	64	75
男性の育休取得率100%の維持	14	100	100
男性の産休取得率(8週以内)	—	51	80
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合	—	48	50
家庭における男性の家事・育児の分担割合	—	35	35

(%)

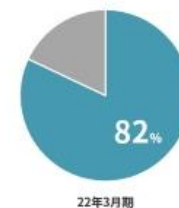
5) 手挙げの文化

10年以上にわたり、社員が自ら手を挙げて参画する「手挙げの文化」づくりを進めてきました。手挙げの文化の目的は、社員一人ひとりの自主性を促し、自律的な組織をつくり、イノベーションを創出する企業になることです。「公認プロジェクト・イニシアティブ」「中期経営推進会議」など、幅広い手挙げの機会を設け、2022年3月期には、自ら手を挙げて参画した社員の割合は約8割に達しました。

◇手挙げで参画できる取り組み



◇自ら手を挙げ参画する社員率



■ 人的資本経営の取り組みについて、離職率、1人当たり残業時間、育休取得率等の定量的な情報を含めて具体的に記載するとともに、多様性の推進については、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げた取り組みについても具体的に記載

女性活躍関連の開示例 (記述情報の開示の好事例集2022から抜粋)

「サステナビリティ情報」 2. 「社会 (人的資本、多様性等)」の開示例

● 株式会社 丸井グループ 有価証券報告書 (2022年3月期) P11-16 人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(参考) 人的資本に関する指標

1) 企業理念						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
平均勤続年数	女	15.6	16.5	17.4	18.4	19.2
	男	23.3	23.7	24.0	24.4	25.0
	計	19.6	20.3	20.9	21.6	22.3
社員離職率	定年退職者除く	3.1	3.6	5.7	2.6	2.9
	計	4.2	5.5	7.7	4.9	4.8
3) 働き方改革						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
社員一人当たり営業利益	万円	645	757	802	307	790
4) 多様性の推進						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
平均年齢	女	40.4	41.3	41.9	42.9	43.7
	男	46.7	47.3	47.7	48.2	48.8
	計	43.0	43.9	44.4	45.3	46.0
障がい者雇用率	%	2.39	2.53	2.55	2.63	2.87
新卒採用者数に占める女性の比率	%	60.8	58.5	60.3	66.0	75.5
女性社員比率	%	44	44	45	44	45
女性リーダー数	人	643	654	657	668	694
意思決定層に占める女性の数	人	40	47	49	52	58
意思決定層に占める女性の割合	%	11	13	13	15	17
	管理部門除く	10	12	11	12	14
執行役員に占める女性の割合	%	-	-	-	22	24
女性の上位職志向	%	67	69	67	70	64
育児休暇取得者数	女	296	248	263	229	283
	男	62	63	54	45	43
育児休暇取得率	女	100	100	100	100	100
	男	84	100	100	100	100
男性の産休取得率(産後8週以内)	%	-	-	-	36	51
男性の育児1か月以上取得率	%	-	-	-	9	2
育児休暇復帰率	女	90	69	79	87	81
	男	100	100	100	98	98
妊娠・育児のための 短時間勤務者数	女	494	496	481	483	410
	男	0	2	3	5	2
	計	494	498	484	488	412
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分業意識を 見直すことに、共感する人の割合	%	-	-	-	37	48
家庭における 男性の家事・育児の分担割合	%	-	-	-	30	35
LGBTQ研修累計受講者数	社員	1,787	3,674	4,442	4,002	4,872
	テナントさま	251	647	911	1,276	1,276
ユニバーサルマナー検定3級 累計受講者数	社員	2,787	3,952	4,596	5,028	5,081
	テナントさま	131	293	489	519	519
5) 手塚の文化						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
自ら手を挙げ参画する社員数	人	2,978	3,573	3,814	4,058	4,072
自ら手を挙げ参画する社員率	%	50	62	69	79	82
6) グループ間職種変更奨励						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
グループ会社間移動者数	人	514	460	852	287	288
グループ会社間異動者数累計	人	2,210	2,541	2,628	2,799	2,973
グループ会社間異動率	%	43	52	61	69	77

8) Well-being							
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	
職業性疾病発生率(OIFR)	社員	0	0	0	0	0	
<新たな成長に向けた「人的資本投資」>							
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	
新卒採用者数	女	31	38	35	35	37	
	男	20	27	22	18	12	
	計	51	65	58	53	49	
採用コスト	百万円	69	62	96	94	103	
IT資格所有STEM人材	女	58	87	114	131	143	
	男	183	235	272	283	289	
	計	241	322	386	414	432	
人的資本投資	百万円	-	-	-	-	7,700	
	人材への投資額	725	1,046	1,210	1,018	1,011	
その他							
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	
社員数	計	5,548	5,326	5,130	4,855	4,654	
	女	2,466	2,340	2,297	2,140	2,082	
	男	3,082	2,986	2,833	2,715	2,572	
	20代以下	646	560	522	461	425	
	30代	1,311	1,183	1,097	958	834	
	40代	1,949	1,801	1,697	1,552	1,461	
50代	1,598	1,710	1,754	1,830	1,880		
60代以上	44	72	60	74	54		
女	1,325	1,207	1,095	1,088	1,091		
平均時給 (パートタイム雇用者数)	男	317	313	358	399	439	
計	1,642	1,520	1,453	1,487	1,530		
社員の給与および手当の総額	百万円	31,537	30,869	29,484	26,497	27,568	
社員の平均報酬(中央値)	万円	449	472	465	484	483	
非管理職の平均給与 (基本給のみ)	女	万円	-	-	352	359	352
男	-	-	-	444	443	438	
管理職の平均給与 (基本給のみ)	女	万円	-	-	757	749	752
男	-	-	-	790	791	781	
執行役員の平均給与(役付)	女	百万円	-	-	-	-	
男	-	-	-	-	-	47	
執行役員の平均給与	女	百万円	-	-	-	-	
男	-	-	-	-	-	28	
組合加入社員比率	%	94	94	95	93	93	
労働災害による負傷者数	社員	人	61	78	72	55	55
労働災害による死亡者数	社員	人	0	0	0	0	0
休業災害発生率(ITIFR)	社員	-	0.83	0.94	0.91	0.55	0.64

■ 非管理職・管理職のそれぞれにおける男女別の平均給与等、人的資本に関する各種指標の実績を詳細に記載

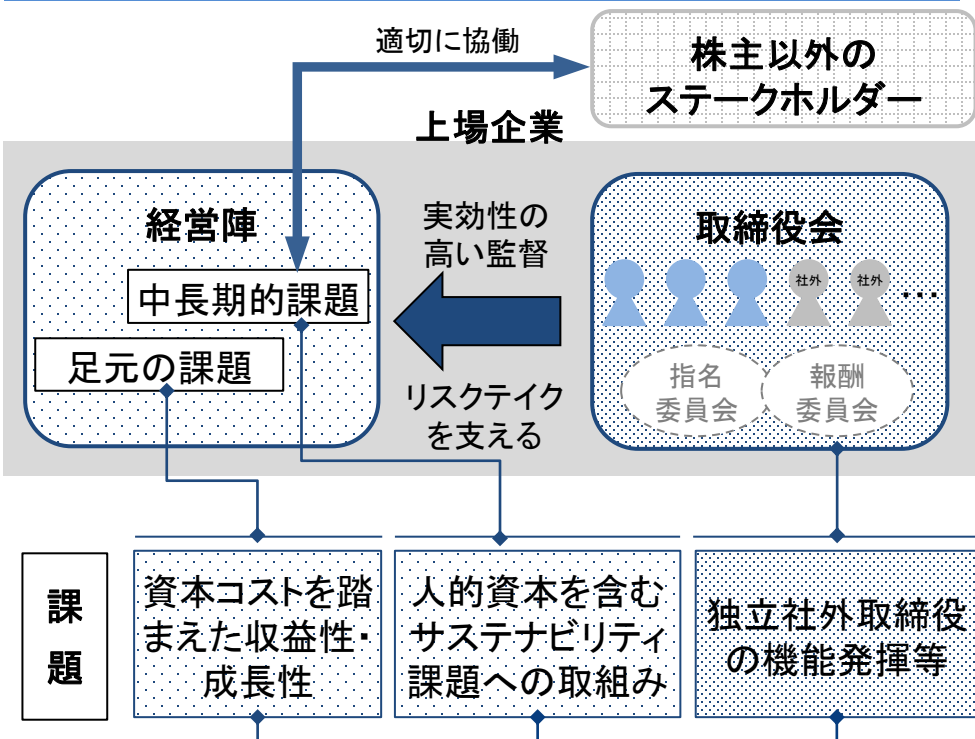
コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラム 概要①

- フォローアップ会議において、コーポレートガバナンス改革の実質化という観点から、今後の取組みに向けた考え方や具体的な取組み内容について、アクション・プログラムとして取りまとめ(2023年4月26日公表)。

今後の取組みに向けた考え方

- コーポレートガバナンス改革の趣旨に沿った実質的な対応をより一層進展させるため、形式的な体制の整備ではなく、企業と投資家の建設的な対話の促進や、企業と投資家の自律的な意識改革の促進を主眼とする
- 各コードの改訂時期については、必ずしも従前の見直しサイクルにとらわれることなく、コーポレートガバナンス改革の実質化という観点から、その進捗状況を踏まえて適時に検討する

1. 企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた課題



具体的な取組み内容

A) 収益性と成長性を意識した経営

資本コストの的確な把握やそれを踏まえた収益性・成長性を意識した経営(事業ポートフォリオの見直しや、人的資本や知的財産への投資・設備投資等、適切なリスクテイクに基づく経営資源の配分等を含む。)を促進する。

B) サステナビリティを意識した経営

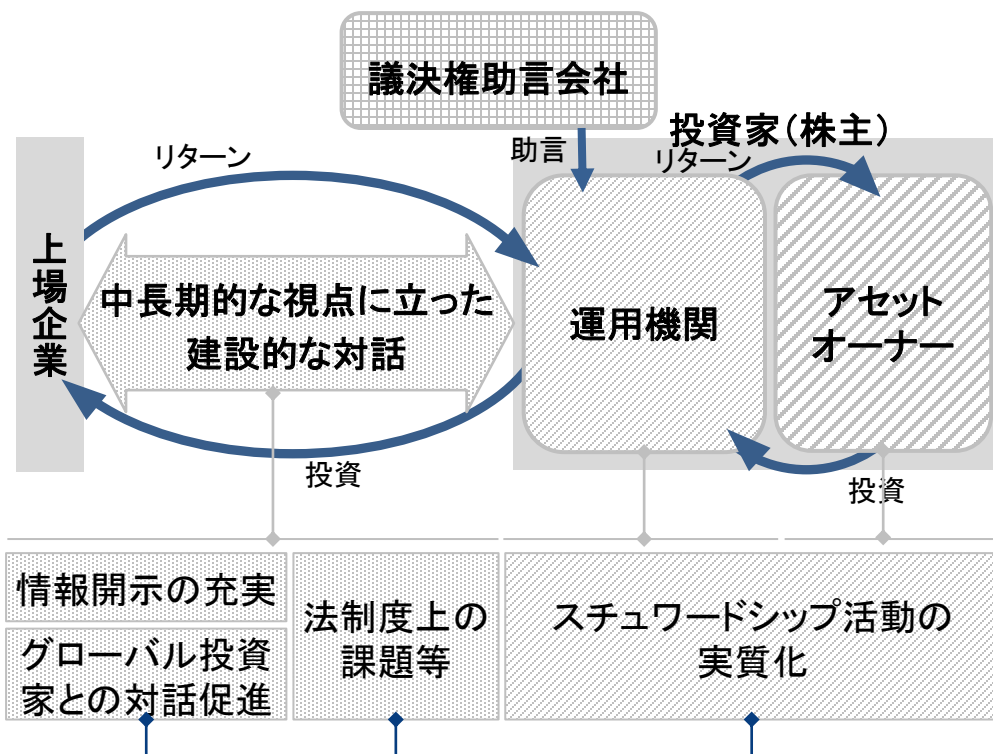
サステナビリティ開示の好事例集の公表等を通じて、サステナビリティ課題への取組みを促進する。
女性役員比率の向上(2030年までに30%以上を目標)等、取締役会や中核人材の多様性向上に向けて、企業の取組状況に応じて追加的な施策の検討を進める。

C) 独立社外取締役の機能発揮等

取締役会や指名委員会・報酬委員会等の活動状況に関する実態調査・公表や、独立社外取締役への啓発活動等を通じて、更なる機能発揮を促進する。

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 概要②

2. 企業と投資家との対話に係る課題



具体的な取組み内容

A) スチュワードシップ活動の実質化

スチュワードシップ活動における課題(リソース、インセンティブ、アセットオーナーの体制等)の解決に向けて、運用機関・アセットオーナー等の取組みを促進する。

B) 対話の基礎となる情報開示の充実

対話状況の開示や、エクスプレインの好事例・不十分な事例の明示に取り組む。
投資家が必要とする情報を株主総会前に提供する方策や、投資家との対話の基礎となるよう企業のタイムリーな情報開示を促進する方策について検討を進める。

C) グローバル投資家との対話促進

グローバル投資家の期待に自律的・積極的に応える企業群の見える化や、英文開示の更なる拡充を通じて、グローバル投資家との対話を促進する。

D) 法制度上の課題の解決

大量保有報告制度における「重要提案行為等」「共同保有者」の範囲・実質株主の透明性・部分買付けに伴う少数株主保護のあり方について検討を進める。

E) 市場環境上の課題の解決

従属上場会社に関する情報開示・ガバナンスのあり方について検討を進めるとともに、政策保有株式の縮減の進捗をフォローアップし、必要に応じて更なる検討を進める。

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、本年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。
- 東京証券取引所は、本年10月4日、上記政府目標を踏まえ上場規程の改正を行った(10月10日施行)。

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。

東京証券取引所における上場規程の改正

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)

II 改正概要

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。