

2024年3月期 有価証券報告書 サステナビリティ情報開示分析 エグゼクティブサマリー

EY新日本有限責任監査法人
2024年10月



Contents

- 1. データ分析 P 3
- 2. 好事例の考え方 P 14
- 3. 望ましい開示に向けた取組み P 34



1. データ分析

データ分析の対象会社と留意事項



対象会社

以下の合計281社の2024年3月期の有価証券報告書を対象としました。

- ▶ 日経225銘柄の構成会社
- ▶ 調査時点(2024年7月)において日経225銘柄の構成企業以外で時価総額が1兆円を超える上場企業
- ▶ 金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」掲載企業



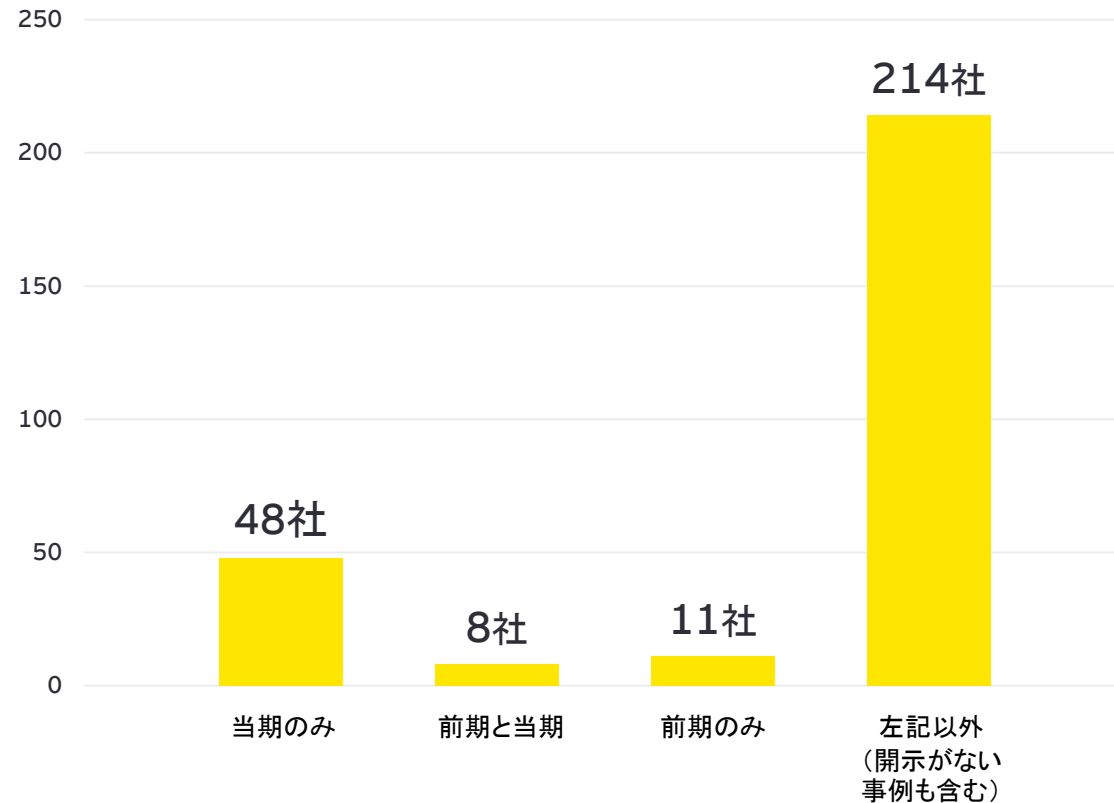
実施内容

有価証券報告書の「従業員の状況」における多様性の指標及び「サステナビリティに関する考え方及び取組」における全般、気候変動、人的資本、その他における指標及び目標において、各企業が開示している比率や集計範囲や開示の有無を分類集計し、定量的な観点から分析しました。

なお、データ分析は、あくまで有価証券報告書上の記載に基づき判断しており、他の任意書類を参照している場合には、参照先の開示については集計対象に含めておりません。

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—全般—

全般において開示している指標の実績



分析コメント

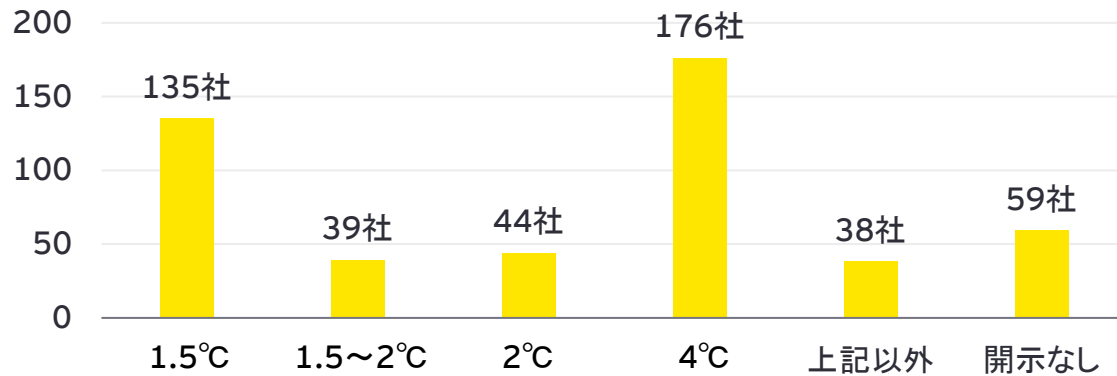
「全般において開示している指標の実績」

- ▶ 全体像を開示する際には、「戦略」と「指標及び目標」に関してどのような考え方や取組み方針を持っているかについて示すことが有用とあり、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の冒頭で、個別のテーマの前に全体像が示されていると企業のサステナビリティに対する取組み全体に対する理解がしやすいと考えられる。また、「指標及び目標」については目標に加え、実績を開示することにより目標に対する進捗状況が理解でき、有用と考えられる。
- ▶ 「サステナビリティに関する考え方及び取組」の冒頭等において、サステナビリティ全般について、特定したマテリアリティに対して設定した指標に関して、目標とともに現時点の達成状況が分かるように実績を示している事例があった。
- ▶ 全般において実績を開示している事例は多くはないものの、開示している事例として当期の実績のみを開示している事例が多かったが、その他、前期と当期を開示している事例、前々期も含めた複数期間の実績を開示している事例もあった。全般という項目がなかったり、全般において実績を開示していない事例は214社のうち199社であった。

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—気候変動—

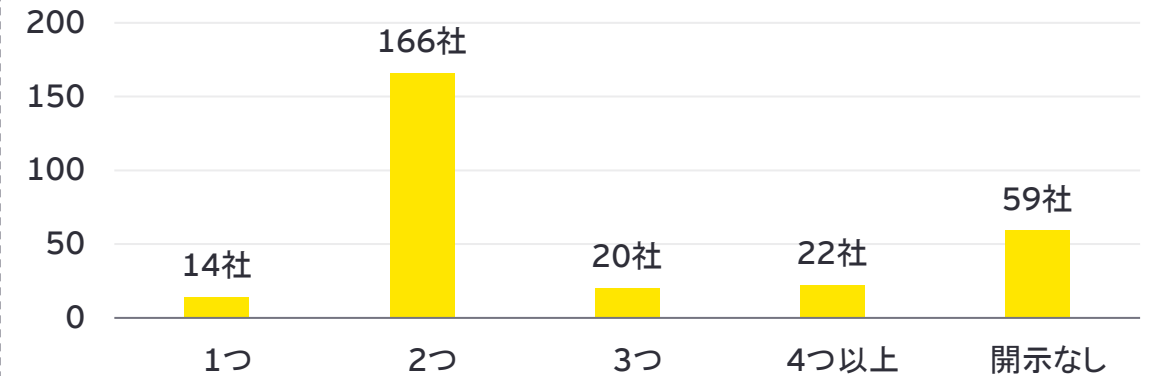
「サステナビリティに関する考え方及び取組」の気候変動において開示しているシナリオ分析に採用した温度シナリオ

シナリオに採用した温度シナリオ



「サステナビリティに関する考え方及び取組」の気候変動において開示しているシナリオ分析に採用したシナリオ数

シナリオの数



分析コメント

「シナリオに採用した温度シナリオ」について

- ▶ 脱炭素循環型社会が達成されるシナリオとしては1.5°C、脱炭素循環型社会が達成されず、地球温暖化が進行するシナリオとしては4°Cを採用している事例が多かった。
- ▶ 採用したシナリオは1.5°Cとだけと記載している事例が多いが、IPCC等のさまざまな機関が公表しているシナリオを複数参照した上で総合的に1.5°Cを採用している旨や参照した上で具体的に企業が描く1.5°Cの世界とはどのような世界像なのかを具体的に示す事例もあった。

分析コメント

「シナリオ分析に採用したシナリオ数」について

- ▶ シナリオ分析に採用したシナリオ数については、TCFDの提言に基づき2°C以下の世界を含む、複数のシナリオを想定する事例が多く、2つが166社と最も多かった。
- ▶ また移行リスクと物理リスクはそれぞれに複数のシナリオを想定し、3つ以上のシナリオを採用する事例もあった。
- ▶ シナリオや採用したシナリオの温度について記載していない事例は59社あった。

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—気候変動—

「サステナビリティに関する考え方及び取組」における気候変動において開示しているGHG排出量の集計範囲(バウンダリー)

GHG排出量の集計範囲(バウンダリー)

実績開示有り	155社
連結ベース※1 ※2	73社
単体ベース※2	10社
上記以外	72社
(内、バウンダリー記載有り)	(25社)
(内、バウンダリー記載が明確でない)	(47社)
実績開示無し	126社

※1 連結と単体を区分して、あるいは単体、国内グループ、海外グループ、連結に区分して記載している事例、あるいは集計範囲(バウンダリー)の記載はされていないものの、当社グループと記載しており、文脈上、連結ベースとして集計されていると推測できる事例を集計しています。

※2 連結と単体を区分して、あるいは単体、国内グループ、海外グループ、連結に区分して記載している事例、あるいは集計範囲(バウンダリー)の記載はされていないものの、自社、提出会社と記載しており、文脈上、単体ベースとして集計されていると推測できる事例を単体ベースとして集計しています。なお、連結と単体を両方記載している事例は、連結ベースで1社として集計しています。

分析コメント

「GHG排出量の集計範囲(バウンダリー)」

- ▶ GHG排出量あるいは削減量の実績を開示している事例のうち、集計範囲(以下、バウンダリー)を連結ベースとしている事例は73社、単体ベースとしている事例は10社あった。
- ▶ なお、連結ベースと単体ベースとも開示している事例が2社あった(上記集計上は、連結ベースで集計)。また単体ベースと連結ベース以外のバウンダリーで開示している事例が2社あった(上記集計上は、単体ベースで集計)。
- ▶ 連結ベース、単体ベースとしているもの以外の事例は72社あり、そのうち、バウンダリーを明記している事例25社、バウンダリーの記載がない、あるいは、明確に記載していない事例は47社であった。
- ▶ 連結ベースとした事例において、IFRS S2開示要求ベースのバウンダリーであると明記されているものがある一方、文脈上、連結ベースと集計したものの、財務報告での連結ベースと一致するかの判別が難しいものも少なくない。
- ▶ バウンダリーが明確でない事例としては、「当社および主要なグループ会社」、「当社および基幹事業会社」、「支配力基準により対象組織を選定」、「工場・オフィスを対象」など、文言からは具体的なバウンダリーの判別が難しいものがあった。
- ▶ バウンダリーを明記している事例としては、財務報告での連結会社とは集計範囲が異なるものの、集計した子会社の数を明記している事例、集計した拠点名を具体的に明記している事例があった。
- ▶ 統合報告書等を参照としている事例も含めて、有価証券報告書上、実績を開示していない事例は126社と半数程度みられた。

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—人的資本—

「サステナビリティに関する考え方及び取組」における人的資本の「指標及び目標」において開示している指標

人的資本に関する指標

人的資本に関する指標	
人材育成に係る指標	
人材育成に関する指標(研修時間、教育関連投資等に関する指標)	128社
次世代幹部候補に関する指標	39社
女性のキャリア形成に関する指標	29社
エンゲージメントに関する指標	
従業員エンゲージメントのサーベイに関する指標	153社
マネジメントポジション、新規事業、社内公募等チャレンジに関する指標	19社
人材の流動性に関する指標	
人材獲得・採用に関する指標	108社
退職等に関する指標	24社
多様性の確保に関する指標	
多様性に関する指標(女性管理職比率、男性育児休業取得率等)	255社
障がい者に関する指標	71社
外国人に関する指標	41社
健康・安全に関する指標	
有給休暇等ワークライフバランスに関する指標	74社
健康増進、健康と生産性との関連を示す指標	96社
安全衛生に関連する指標	66社

分析コメント

「人材育成に係る指標」

▶ 研修時間、研修受講人数、教育関連投資など人材育成に係る開示をしている事例を集計している。研修時間や教育関連投資については、DX人材やグローバル人材の育成を指標として開示している事例が多く見受けられた。次世代幹部候補に関する指標や女性のキャリア形成に関する指標の事例は限定的であった。

「エンゲージメントに関する指標」

▶ エンゲージメントサーベイのスコアやその回答率を開示している事例も多く見られたが、エンゲージメントサーベイの総合スコアのみを開示に留まる事例が多く、要因別のスコアまでを開示している事例は限定的であった。

▶ エンゲージメントを高めるためのストレッチアサインメントを示すチャレンジに関する項目については、戦略の文中に触れている事例は見られたが、それを指標として開示している事例は限定的であった。

「人材の流動性に関する指標」

▶ 人材獲得、採用については、新卒採用や中途採用の人数を開示している事例が多く見受けられた。一方、退職等に関する指標については、全体的な退職率の他、自己都合退職率、入社3年以内退職率等、会社の課題に対応した指標が記載されている事例が見られた。

「多様性の確保に関する指標」

▶ 人的資本に関して最も開示している事例として多かったのが、多様性に関する指標であった。従業員の状況において記載されている指標について、追加的な情報を補足して開示する事例も見られた。

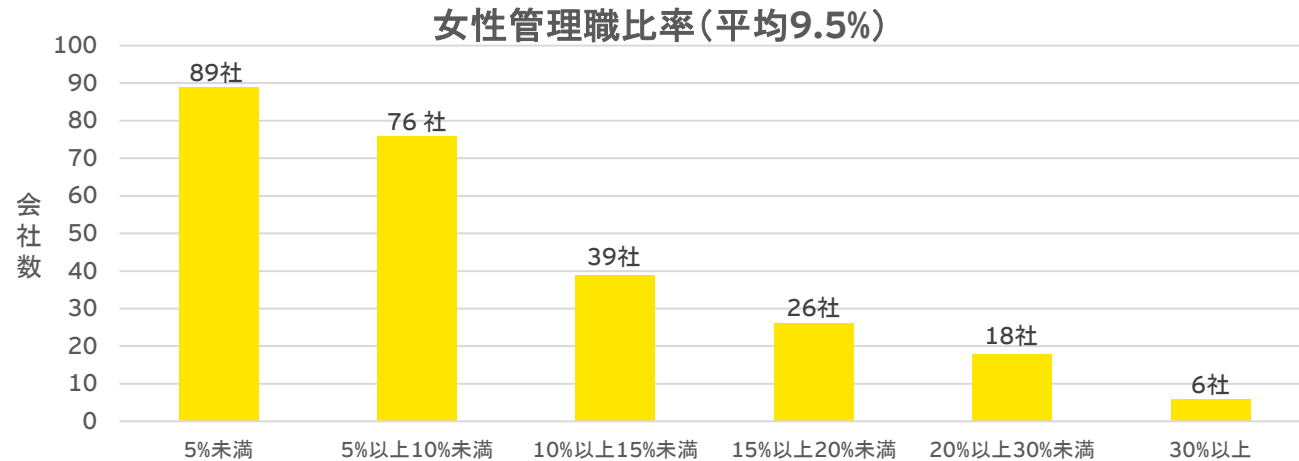
「健康・安全に関する指標」

▶ 健康と安全性との関連を示すものとして、アブセンティーズムやプレゼンティーズムを開示している事例が見られた。

※ 指標の上記の分類は、「人的資本可視化指針」(内閣官房)において開示事項例として掲げている7分類(育成、エンゲージメント、流動性、ダイバーシティ、健康・安全、労働慣行、コンプライアンス/倫理)に基づいている。

データ分析 「従業員の状況」(女性管理職比率)

女性管理職比率について(5%レンジごと)



※上記のグラフの会社数の合計が調査の母集団である281社と一致しないのは、公表義務の要件を満たさないため開示していない会社が含まれているためである。

女性管理職比率について集計範囲(バウンダリー)

女性管理職比率	
連結ベース	29社(10.3%)
国内連結ベース	26社(9.3%)
海外連結ベース	6社(2.1%)

分析コメント

「女性管理職比率」の指標について

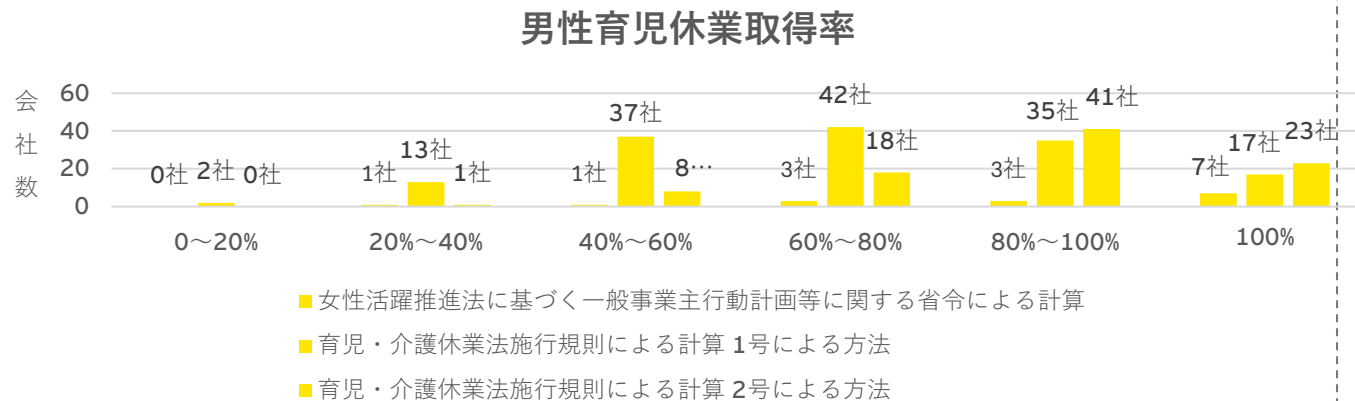
- ▶ 比率の指標については10%未満の会社が多く締めており、その後5%のレンジごとにその会社数は減少している。
- ▶ 東証プライム市場に上場する企業の女性役員の比率を2025年までに19%以上、2030年までに30%以上を掲げる政府目標(女性版骨太の方針2023年版より)を達成するためには、その重要なパイプラインとなる女性管理職比率が現時点で十分に確保できているとは言えない。

「女性管理職比率の集計範囲」について

- ▶ 連結ベースでの開示は全体の1割程度に留まる。
- ▶ 連結ベースでの開示が進んでいない理由として、集計体制が構築途上であること、特に海外の各国と「管理職」の定義が統一しきれていない等の理由が考えられる。

データ分析 「従業員の状況」(男性育児休業取得率)

男性育児休業取得率(20%のレンジごと)



※ 上記のグラフの会社数の合計が調査の母集団である281社と一致しないのは、公表義務の要件を満たさないため開示していない会社が含まれているためである。

男性育児休業平均取得率

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令による計算	85.1%	
育児・介護休業法施行規則による計算	1号による方法	70.0%
	2号による方法	90.8%

分析コメント

「男性育児休業取得率」の算定方法について

- ▶ 「育児・介護休業法」による計算で開示している企業数が圧倒的に多く、「女性活躍推進法」に基づく算定を適用している会社数が最も少ない。
- ▶ 前者においても、1号による計算により算定している企業数が最も多い。
- ▶ 企業間比較を行う場合には、当該適用法令についても考慮した上で比較することが有用であると考えられる。

「男性育児休業取得率」の指標について

- ▶ 育児介護休業法による算定においては、1号で算定した場合は60%以上80%未満が最も会社数が多く、2号で算定した場合は80%以上100%未満が多い。これは、2号で算定した場合は分母に育児目的休暇の取得者も算入されるため、取得割合が高く算定されることが影響していると考えられる。

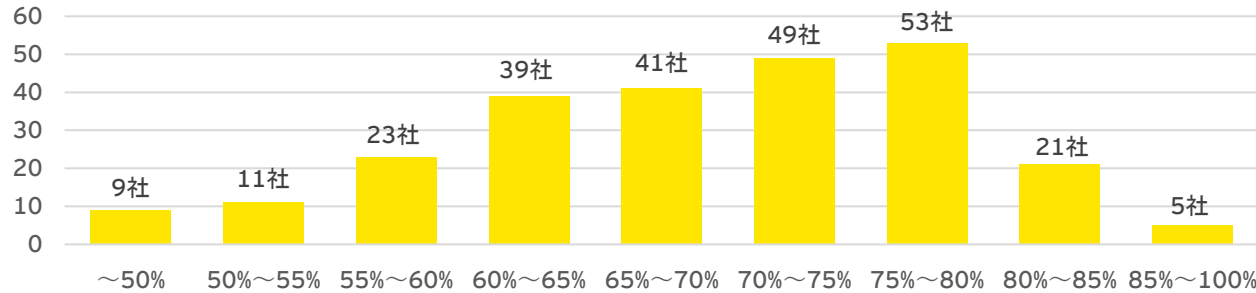
「男性育児休業取得率」の平均値について

- ▶ 上記記載の理由により、2号による方法が最も取得率が高くなっている。
- ▶ 本来は、女性活躍推進法に基づく算定方法が最も低く算定されるはずであるが、適用している企業数も少なく、同法による計算方法によっても高めの数値で算定されるような取得実績のある企業が適用しているものと考えられる。

データ分析 「従業員の状況」(男女の賃金差異)

男女の賃金差異(5%レンジごと)

男女の賃金差異 (平均69.0%)



※ 上記のグラフの会社数の合計が調査の母集団である281社と一致しないのは、公表義務の要件を満たさないため開示していない会社が含まれているためである。

男女の賃金差異の原因

男女の賃金差異の原因

等級別や管理職の人員構成比率	147社
手当や賞与が多い等賃金の高い職種の人員構成比率	52社
非正規労働者、扶養の範囲等で働くパートの人員構成比率	20社
出産等のライフイベントに起因する短時間労働等	25社
その他	28社

分析コメント

「男女の賃金差異」について

- ▶ 全国平均が75%前後と言われており、分析からも70%以上80%未満に会社数が集中している結果となった。
- ▶ 一方、平均値は69%とその範囲より下回っているが、賃金差異が70%を下回っている会社が相当数存在するためである。これは、プライム市場等に属する社歴の長い大企業において、下記に記述する賃金差異の原因が深く根付いているためと推測される。

「男女の賃金差異の原因」について

- ▶ 「等級別や管理職の人数構成比率」が最も多く原因として掲げられている。すなわち、等級が上昇するほど賃金は高くなるが、女性の占める比率が低くなるため、これが賃金差異が生じやすい要因と説明されている。
- ▶ ただし、その他も含め複数の要因が関連しながら差異が生じていると考えられるため、有効な差異の解消策の策定にあたっては、データ分析に基づく要因の特定を進めることが必要と考えられる。なお、複数原因を記載している場合は、それぞれの原因に対して1社とカウントしている。

データ分析 「従業員の状況」(男女の賃金差異)

男女の賃金差異の主な要因と解消・緩和策の事例

主な賃金差異の要因		具体的要因	解消・緩和策
ライフイベント (出産・育児等)	勤続年数	中途退職、キャリア中断による昇進時期等への影響	女性管理職比率の向上
	労働時間数	産休・育休・時短労働の期間の賃金低下	男性育児休業取得率の改善
職種による男女の構成比率		インセンティブや諸手当、賞与が多い エンジニア、営業職等の女性比率が低い	各職種における多様性確保の推進 ポジティブアクション(職域拡大や継続就業支援等)
年功序列の賃金体系		(賃金水準の低い)女性新入社員の採用強化	ジョブ型雇用の推進、職務給の導入の検討
税制や社会保険制度 (パート労働者の扶養範囲の労働等)		年収を一定範囲内に抑えたい女性労働者の比率が高い	賃金制度の工夫の検討 (税制・社会保険制度への政府の対応が必要※)

※2023年9月23日に厚生労働省から「年収の壁・支援強化パッケージ支援」が公表された。労働時間の延長や賃上げに伴う年収の増加により社会保険への加入が必要となり、保険料の負担が生じることによる実質的な手取りの減少を生じさせない施策を活用することが考えられる。

出所: 厚生労働省(年収の壁・支援強化パッケージ) www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—その他—

「サステナビリティに関する考え方及び取組」において開示している気候変動、人的資本に関する指標以外

気候変動、人的資本に関する指標以外の指標

人権	23社
自然資本・生物多様性	16社
水資源	11社
廃棄物	15社
汚染	3社
情報セキュリティ	9社
その他	11社

分析コメント

「気候変動、人的資本に関する指標以外」

- ▶ 「サステナビリティに関する考え方及び取組」において開示している「指標及び目標」に関して、気候変動、人的資本に関する指標以外で最も多かったのは「人権」であった。また、2023年9月にTNFDのフレームワークが公表されたこともあり、事業活動が自然資本へ依存していたり、自然環境に与える影響が大きい事業活動を行ったりしている会社が、TNFD提言に基づき自然資本・生物多様性を開示している事例として16社あった。
- ▶ その他11社には知的財産や海洋資源などが含まれている。



2. 好事例の考え方

好事例分析の対象会社と選定基準



以下の合計281社の会社の2024年3月期の有価証券報告書を対象としました。

- ▶ 日経225銘柄の構成会社
- ▶ 調査時点(2024年7月)において日経225銘柄の構成会社以外で時価総額が1兆円を超える上場企業
- ▶ 金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」掲載会社



有価証券報告書「従業員の状況」における人的資本、多様性に関する開示や「サステナビリティに関する考え方及び取組」における全般、気候変動、人的資本、その他のサステナビリティ情報の開示を、次ページ以降に示す金融庁「記述情報の開示の好事例集」の考え方等をもとに、経営戦略との関連性の有無、図解等を用い分かりやすい開示となっているか、定量的な情報が含まれているか、開示情報に深度や意味があるか、会社の状況を踏まえた開示となっているか、昨年度からの開示の充実がみられるか等の総合的な視点から検討し選定しました。

なお、選定にあたっては、あくまで有価証券報告書上の記載に基づき判断しており、他の任意書類を参照している場合には、参照先の開示については今回の好事例選定の対象外としています。



「サステナビリティに関する考え方及び取組」

—全般—

好事例の考え方(1/2)

サステナビリティ全般における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 企業価値の向上にどのような影響を与えるのかという観点からの開示は有用▶ サステナビリティ情報の開示について、より分かりやすく、魅力的に伝えることを意識することが差別化に繋がりが有用▶ ISSBにより今後開発されるサステナビリティ情報の開示基準に留意し、投資家の意思決定に影響を与えるような情報は何かという視点を持ち、開示を行うことは有用▶ 気候変動を企業活動に密接なエネルギー問題としてとらえることは、企業の気候変動に関する課題に対し、重大性を持つことに繋がるため有用▶ 中期経営計画との整合性を意識した開示を行うとともに、そのレビューを行うことは有用▶ 企業において、企業価値向上のためのストーリーを組み立て、ストーリーに該当する項目を中心に開示を充実させていくことはマテリアリティの考え方として有用▶ TCFD提言の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)がある中で、ガバナンスは重要であるところ、ガバナンスの項目で記載されている内容が実効的に機能しているということは、戦略、リスク管理、指標と目標が統合性を持って説明できることであり、開示もそうした観点で行われることが有用▶ 企業価値の向上にどのような影響を与えるのかという観点からの開示は有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/01.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ 「戦略」と「指標及び目標」について、各企業が重要性を判断した上で記載しないこととした場合でも、当該判断やその根拠の開示を行うことが期待される。	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/05.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>


好事例の考え方(2/2)

サステナビリティ全般における好事例の考え方

出所

- ▶ サステナビリティ開示に関しては、まずサステナビリティ全般から説明するとサマリーとしてわかりやすく有用
- ▶ 企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて開示することは有用
- ▶ マテリアリティの特定において2軸での整理をする場合、その会社にとって特に重要な項目は何なのかが明確になるよう、重要度の最も高い象限に項目を集中させ過ぎないことが有用
- ▶ 4つの枠組みのうち、最も重要なものはガバナンスとリスク管理である
ガバナンスにおいては
 - ① 全般的なガバナンス体制が開示されていると、サステナビリティをどの程度重要視しているかが読み取れるため有用
 - ② 取締役会がどのように経営陣を監督しているかに加え、実効性に関する評価について開示することが有用。具体的には、監督を行うスキルやコンピテンシーがあるか、取締役会でどのような議論が行われているか、経営者をどのように評価しているかを記載すること等が挙げられる
- ▶ リスク管理では、そのプロセスを記載する必要があるため、事業等のリスク等を参照するだけでは情報が不足する可能性がある。また、事業にかかわるリスクだけではなく、機会についても記載することが有用

金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」
<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/04.pdf>
(2024年8月15日アクセス)



「サステナビリティに関する考え方及び取組」 —気候変動—

好事例の考え方(1/3)

気候変動における好事例の考え方(1/2)	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ TCFD提言の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示は、引き続き有用▶ TCFD提言に沿った開示を行うにあたり、財務情報とのコネクティビティを意識し、財務的な要素を含めた開示を行うことは有用▶ リスク・機会に関する開示について、一覧表で、定量的な情報を含めた開示を行うことは有用▶ トランジションやロードマップといった時間軸を持った開示を行うことは、海外の気候変動に関する開示でも重視されており有用▶ サステナビリティ情報に関する定量情報について、前提や仮定を含め開示することは有用▶ 実績値を開示することは、引き続き有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/03.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ タスクフォースは、すべての組織が、重要性評価とは無関係にスコープ1およびスコープ2のGHG排出量を絶対値で開示すべきと考えている。スコープ3 GHG 排出量の開示は重要性評価を伴うが、タスクフォースは組織に対してその排出量の開示を奨励する。	<p>TCFDコンソーシアム「TCFDガイダンス3.0」 https://tcf-consortium.jp/pdf/news/22100501/TCFD_Guidance_3.0_J.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ TCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示をした場合には、適用した開示の枠組みの名称を記載することが考えられる。▶ Scope1(事業者自らによる直接排出)・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)のGHG排出量について、企業において積極的に開示することが期待される。	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)—サステナビリティ情報の開示について—」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/05.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(2/3)

気候変動における好事例の考え方(2/2)

出所

TCFD提言における推奨される開示項目

□ TCFD提言では、4つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)について、推奨される開示内容を提示

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
気候関連のリスクと機会に係る当該組織のガバナンスを開示する	気候関連のリスクと機会をもたらす当該組織の事業、戦略、財務計画への現在及び潜在的な影響を開示する	気候関連リスクについて、当該組織がどのように識別、評価、及び管理しているかについて開示する	気候関連のリスクと機会を評価及び管理する際に用いる指標と目標について開示する
推奨される開示内容	推奨される開示内容	推奨される開示内容	推奨される開示内容
a) 気候関連のリスクと機会についての、当該組織取締役会による監視体制を説明する	a) 当該組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する	a) 当該組織が気候関連リスクを識別及び評価するプロセスを説明する	a) 当該組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する
b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営の役割を説明する	b) 気候関連のリスクと機会が当該組織のビジネス・戦略及び財務計画に及ぼす影響を説明する	b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する	b) Scope1、Scope2及び、当該組織に当てはまる場合はScope3の温室効果ガス(GHG)排出量と関連リスクについて説明する(注)
	c) 2°C或いはそれを下回る将来の異なる気候シナリオを考慮し、当該組織の戦略のレジリエンスを説明する	c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが、当該組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	c) 当該組織が気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績を開示する

金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」
<https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/01.pdf>
 (2024年8月15日アクセス)

好事例の考え方(3/3)

気候変動における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ TCFDにおいてもScope3が求められており、開示がない場合には「開示に消極的で劣後している」と見られるため、Scope3についても開示することが有用▶ 気候変動の開示においては、Scope3の開示に加えて、シナリオ分析を行うにあたっての前提条件や想定期間の明示、機会とリスクの事業インパクト、目標値の5つの開示が重要な要素になる▶ シナリオ分析においては、自社に関係のある情報をシナリオに反映することにより、分析の過程や結果が分かりやすく納得感のあるものになるため有用▶ シナリオ分析等において、データソースを開示することは有用▶ 生物多様性や水資源等は、TCFDの次の重要なテーマであり、積極的に開示していくことは有用▶ 自然資本を使っている業界にとっては、気候変動、水リスクや生物多様性等の自然資本は相互に関連しているため、3つのリスクを同時に開示することが有用▶ 自然資本や水リスクの場合、地域をどのようにリスクマネジメントするかが重要であるため、拠点ごとの評価が有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/05.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>



「サステナビリティに関する考え方及び取組」 — 人的資本 —

好事例の考え方(1/4)

人的資本・多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本可視化指針で示されている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・指標・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)の観点を適宜使い分け、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が、企業理念、文化及び戦略と紐づい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、比較可能性が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▶ 過去実績を示した上で、長期時系列での変化を開示することは有用▶ 背景にあるロジックや、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	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/04.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(2/4)

人的資本・多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 改正開示府令の適用初年度の翌年度以降は、投資家へわかりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に連結子会社分もまとめて開示することが望ましいと考えられます。▶ 女性活躍推進法等の枠組みで公表を行っていない企業についても、女性管理職比率等を有価証券報告書において開示することが望ましいと考えられます。	<p>金融庁「『企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(案)』に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/01.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本、多様性に関する開示に当たって、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべき。	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/05.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(3/4)

人的資本・多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 経営戦略と人材戦略の関係性や、どのような取組みで双方が関連しているかについて開示することは有用▶ 人的資本にはコンプライアンス色が強い部分と、戦略的な部分の2つ要素がある。この中で、コンプライアンス色の強い部分は比較可能性が期待され、戦略的な部分は経営戦略と関連した独自性の高い開示が期待される▶ 人的資本は、各社の独自性が強い項目であるため、実績値を開示するだけでなく、ビジネスモデルを踏まえた説明や時系列でのデータの開示をすることが有用▶ 独自性の高い取組みは、その取組みの進捗を社内でモニタリングする際に使用している指標等の一部でも開示することが有用であり、要因系指標から、財務パフォーマンスにつながる結果系指標までの関係を示して開示することが望ましい▶ 自社にとって重要な要素をKPIに設定し定量的に開示することは、会社の計画や考え方が具体的に有用▶ 目標は、財務と非財務の統合の観点から、例えば中期経営計画の最終年と整合させることは有用▶ 人的資本がどのように価値創造と関連するかの具体的な開示は有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(4/4)

人的資本・多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本にどのような投資をしているかや、投資の内容について開示することは有用▶ 現在の姿(As is)とあるべき姿(To be)のギャップを把握し、どのようにギャップを手当てするか の観点での開示は有用▶ 従業員の状況の記載欄における「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃 金格差」は、割合の記載だけではなく、具体的な管理職の人数や育児休業の取得日数、平均賃 金額等の実績値も開示されることが比較可能性の観点から有用▶ 今後の課題となる概念の一例として、以下の2点が挙げられる。<ul style="list-style-type: none">①社員のキャリア形成について、会社がどのように関わっていかようとしているのか、その現状や 考え方を開示すること②経営戦略と人材戦略の関係性も踏まえた、人材ポートフォリオについての考え方を開示する こと	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>



「従業員の状態」


多様性に関する指標

好事例の考え方(1/2)

多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 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▶ 過去実績を示した上で、長期時系列での変化を開示することは有用▶ 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/04.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ 改正開示府令の適用初年度の翌年度以降は、投資家へわかりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に連結子会社分もまとめて開示することが望ましい▶ 女性活躍推進法の枠組みで公表する指標についての的確に理解されるよう、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であるため、有価証券報告書においても、例えば男女間賃金格差について、その背景や要因を開示することが望ましい▶ 女性活躍推進法等の枠組みで公表を行っていない企業についても、女性管理職比率等を有価証券報告書において開示することが望ましい	<p>金融庁「『企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(案)』に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/01.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本、多様性に関する開示に当たって、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべき	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)—サステナビリティ情報の開示について—」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(2/2)

多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本は、各社の独自性が強い項目であるため、実績値を開示するだけでなく、ビジネスモデルを踏まえた説明や時系列でのデータの開示をすることが有用▶ 目標は、財務と非財務の統合の観点から、例えば中期経営計画の最終年と整合させることは有用▶ 現在の姿(As is)とあるべき姿(To be)のギャップを把握し、どのようにギャップを手当てするかの観点での開示は有用▶ 従業員の状況の記載欄における「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」は、割合の記載だけではなく、具体的な管理職の人数や育児休業の取得日数、平均賃金額等の実績値も開示されることが比較可能性の観点から有用▶ 今後の課題となる概念の一例として、以下の2点が挙げられる。<ul style="list-style-type: none">① 社員のキャリア形成について、会社がどのように関わっていかようとしているのか、その現状や考え方を開示すること② 経営戦略と人材戦略の関係性も踏まえた、人材ポートフォリオについての考え方を開示すること	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>



「サステナビリティに関する考え方及び取組」 —その他(人権、生物多様性等)—

好事例の考え方

その他のサステナビリティ情報における好事例の考え方(1/2)	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本に係る項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用▶ 想定されるリスクを具体的に開示することは有用▶ 各社が直面している人権リスクについて、どのようにリスク回避するかの開示は有用▶ 指標及び目標として、例えば、人権デューデリジェンスで問題になった件数等の定量情報を開示することで、投資家の理解も進むと考えられ有用▶ 自社の企業戦略、サステナビリティの観点から重要と考えられるトピックについて、サステナビリティの記載欄でストーリーを持って開示することは、わかりやすさの観点から有用▶ 戦略の中で知財ポートフォリオの考え方について開示することは有用▶ 情報については、情報セキュリティのリスクやリスクコントロールといったリスク情報の記載だけでなく、例えば、DXの取組み等、機会に関しても開示することが有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/07.pdf https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/08.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ サステナビリティ情報には、環境、社会、従業員、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティなどに関する事項が含まれ得る	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方

その他のサステナビリティ情報における好事例の考え方(2/2)

出所

TNFD開示提言(4つの柱と14の開示推奨事項)

ガバナンス	戦略	リスクとインパクトの管理	測定指標とターゲット
<p>自然関連の依存、インパクト、リスク、機会に関する組織のガバナンスを開示する。</p>	<p>自然関連の依存、インパクト、リスク、機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える実際および潜在的なインパクトを、そのような情報が重要である場合に開示する。</p>	<p>組織が自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を特定し、評価し、優先付けし、監視するために使用するプロセスを記載する。</p>	<p>自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を評価し、管理するために使用される測定指標とターゲットを開示する。</p>
<p>開示提言</p>	<p>開示提言</p>	<p>開示提言</p>	<p>開示提言</p>
<p>A. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会に関する取締役会の監督について説明する。</p>	<p>A. 組織が短期、中期、長期にわたって特定した、自然関連の依存、インパクト、リスク、機会について説明する。</p>	<p>A. (i)直接操業における自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を特定し、評価し、優先付けするための組織のプロセスを説明する。</p>	<p>A. 組織が戦略およびリスク管理プロセスに沿って、重大な自然関連リスクと機会を評価し、管理するために使用している測定指標を開示する。</p>
<p>B. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会の評価と管理における経営者の役割について説明する。</p>	<p>B. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会が、組織のビジネスモデル、バリューチェーン、戦略、財務計画に与えた影響、および移行計画や分析について説明する。</p>	<p>A. (ii)上流と下流のバリューチェーンにおける自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を特定し、評価し、優先付けするための組織のプロセスを説明する。</p>	<p>B. 自然に対する依存とインパクトを評価し、管理するために組織が使用する測定指標を開示する。</p>
<p>C. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会に対する組織の評価と対応において、先住民、地域社会、影響を受けるステークホルダー、その他のステークホルダーに関する組織の人権方針とエンゲージメント活動、および取締役会と経営陣による監督について説明する。</p>	<p>C. 自然関連のリスクと機会に対する組織の戦略のレジリエンスについて、さまざまなシナリオを考慮して説明する。</p>	<p>B. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を管理するための組織のプロセスを説明する。</p>	<p>C. 組織が自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を管理するために使用しているターゲットと目標、それらと照合した組織のパフォーマンスを記載する。</p>
	<p>D. 組織の直接操業において、および可能な場合は優先地域に関する基準を満たす上流と下流のバリューチェーンにおいて、資産や活動がある場所を開示する。</p>	<p>C. 自然関連リスクの特定、評価、管理のプロセスが、組織全体のリスク管理にどのように組み込まれているかについて説明する</p>	

環境省「LEAP/TNFDの解説」
<https://www.env.go.jp/content/000178847.pdf>
 (2024年8月15日アクセス)



3. 望ましい開示に向けた取組み

望ましい開示に向けた取り組み



対象会社

以下の合計281社の2024年3月期の有価証券報告書を対象としました。

- ▶ 日経225銘柄の構成会社
- ▶ 調査時点(2024年7月)において日経225銘柄の構成会社以外で時価総額が1兆円を超える上場企業
- ▶ 金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」掲載会社



選定基準

令和5年1月31日に金融庁から示された「[記述情報の開示に関する原則\(別添\)ーサステナビリティ情報の開示についてー](#)」を踏まえ、[金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」](#)の考え方等をもとに、比較可能性、透明性、独自性の3つの観点から、サステナビリティに対する取り組みについて透明性を持った開示がされているか、独自性を持った取り組みについて開示がされているかなどの観点から、開示に課題があると考えられる事例を検討しました。

金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)ーサステナビリティ情報の開示についてー」<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf>

金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singqi/20231227/01.pdf>

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【全般】 記載している情報が一般的で、具体性に欠けており、企業の全体戦略とサステナビリティの関わりが不明瞭である。

課題があると考えられる事例

- ▶ 中長期の企業価値向上のためのマテリアリティが具体的に記述されていないため、サステナビリティテーマに対して会社としてどこに注力し、どこにどのような強みを持って、どのように取り組んでいるのか不明瞭である。
- ▶ 「戦略」と「指標及び目標」は、個別テーマとして「気候変動」、「人的資本・多様性」等に関するものだけが記載されており、「戦略」と「指標及び目標」の全体像が記載されていないため、サステナビリティに対してどのような考え方や取り組み方針を有しているのか不明瞭である。
- ▶ 「気候変動」、「人的資本・多様性」等のサステナビリティ課題への取り組みがどのように中長期の企業価値向上につながると考えるに至ったのかに関する経緯が記述されていないため、サステナビリティへの取り組みが企業価値の向上につながるのか不明瞭である。

EYの視点

- ▶ サステナビリティに関する考え方及び取り組みにおいては、企業のサステナビリティに対する取り組みについて経営方針・経営戦略等との整合性を意識して記載することが有用であると考えられる。また、サステナビリティへの取り組みが将来の企業価値の向上にどのようにつながるのかを説明することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋＞

- ▶ サステナビリティ情報では、比較可能性、透明性、独自性の3観点が重要であり、どのようにサステナビリティに取り組んでいるかについて透明性を持った開示をすることや、どこに注力しているのか、どこにどのような強みを持っているのかといった各社の独自性を持った取り組みについて開示をすることは有用
- ▶ 戦略と指標及び目標は、各企業が重要性を判断して開示する項目とされているが、全体像を話す際には、戦略と指標及び目標についても、どのような考え方や取り組み方針を持っているかについて示すことが有用
- ▶ サステナビリティに関する取り組みにより、企業価値がどのように創出されるかを丁寧に説明することは有用
- ▶ サステナビリティ開示に関しては、まずサステナビリティ全般から説明するとサマリーとしてわかりやすく有用
- ▶ 企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて開示することは有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の全般的な開示のポイント (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/03.pdf>)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の開示例 1.「全般的な要求事項」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/04.pdf>)

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【全般】「ガバナンス」や「リスク管理」について開示している情報に具体性が欠けている。
開示している情報が開示府令に則った開示となっていない。

課題があると考えられる事例

- ▶ 「ガバナンス」に関して組織体制とその役割が記載されるだけにとどまっており、サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視・管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続について具体的に記述されていない。
- ▶ 「リスク管理」に関して所管や会議体、報告体制が記載されるだけにとどまっており、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別、評価及び管理するための過程については記載されていない。

EYの視点

- ▶ 「ガバナンス」及び「リスク管理」は企業のサステナビリティに対する取り組みを形骸化させないための重要な要素であり、サステナビリティ経営におけるガバナンス体制やリスク管理体制を具体的に記載することは有用であると考えられる。

<アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋>

- ▶ 4つの枠組みのうち、最も重要なものはガバナンスとリスク管理である。「ガバナンス」においては、
 - ① 全般的なガバナンス体制が開示されていると、サステナビリティをどの程度重要視しているかが読み取れるため有用
 - ② 取締役会がどのように経営陣を監督しているかに加え、実効性に関する評価について開示することが有用具体的には、監督を行うスキルやコンピテンシーがあるか、取締役会でどのような議論が行われているか、経営者をどのように評価しているかを記載すること等が挙げられる
- ▶ 「リスク管理」では、そのプロセスを記載する必要があるため、事業等のリスク等を参照するだけでは情報が不足する可能性がある
また、事業にかかわるリスクだけではなく、機会についても記載することが有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の開示例 1.「全般的な要求事項」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/04.pdf>)

※ 開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)aでは、「ガバナンス」に関して、サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視・管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続について、「リスク管理」に関して、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別、評価及び管理するための過程について記載が求められている。

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【気候変動】「戦略」、「ガバナンス」、「リスク管理」、「指標及び目標」のうち、重要なものについて記載がない。開示している情報が開示府令に則った開示となっていない。

課題があると考えられる事例

- ▶ TCFD提言への賛同を表明し、日本政府が表明した温室効果ガスの削減目標に則り、2050年までにCO₂の排出実質ゼロを目指す旨を記述した上で、複数のシナリオ分析を実施し、それぞれのシナリオにてリスクと機会を識別しているが、重要な影響がないとし、「戦略」並びに「指標及び目標」に関する記述は省略している。一方で気候変動に関する「ガバナンス」、「リスク管理」については記述している。
- ▶ 戦略において、TCFD提言に沿ったシナリオ分析を通じて気候変動に関わるリスクと機会の分析および対応策を策定した記述があるが、「ガバナンス」、「リスク管理」、「指標及び目標」については記述がされていない。
- ▶ TCFDフレームワークに基づき、「戦略」、「ガバナンス」、「リスク管理」、「指標及び目標」の4つの観点から、気候変動がもたらす財務的影響とその対応を整理・分析したと記述されているが、有価証券報告書には整理・分析した結果が記述されていない。

EYの視点

- ▶ 気候変動への取り組みは多くの企業において重要であると考えられ、TCFD提言への賛同を表明している企業は、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の4つの構成要素に基づき有価証券報告書へ開示することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋＞

- ▶ 戦略と指標及び目標は、各企業が重要性を判断して開示する項目とされているが、全体像を話す際には、戦略と指標及び目標についても、どのような考え方や取り組み方針を持っているかについて示すことが有用
- ▶ 気候変動の開示においては、Scope3の開示に加えて、シナリオ分析を行うにあたっての前提条件や想定期間の明示、機会とリスクの事業インパクト、目標値の5つの開示が重要な要素になる
- ▶ シナリオ分析においては、自社に関係のある情報をシナリオに反映することにより、分析の過程や結果が分かりやすく納得感のあるものになるため有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の全般的な開示のポイント (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/04.pdf>)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の開示例 2. 「気候変動関連等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/05.pdf>)

※ 開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)bでは、「戦略」(短期、中期及び長期にわたり連結会社の経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるサステナビリティ関連のリスク及び機会に対処するための取組)並びに、「指標及び目標」(サステナビリティ関連のリスク及び機会に関する連結会社の実績を長期的に評価し、管理し、及び監視するために用いられる情報)のうち、重要なものについて記載が求められている。

望ましい開示に向けた取組み

課題があると
考えられる
事例

【人的資本】（戦略）

人材の多様性の確保を含む人材の育成及び社内環境整備に関する方針についての記載がない又は不明瞭である。開示している情報が開示府令に則った開示となっていない。

課題があると考えられる事例

- ▶ 人材の育成及び社内環境整備に関する方針において、現在の人事採用方針や研修制度や職場環境を記載しているにとどまっており、今後どのような組織を目指し、どのような人材ポートフォリオを設計する必要がある、現在とのギャップを解消するための優先的に対応すべき人材戦略について記述がされていないため、どのように人的資本価値を向上させていくのか不明瞭である。
- ▶ 人材の育成及び社内環境整備に関する方針において、「ダイバーシティの推進」、「従業員エンゲージメントの向上」、「健康経営」等が列挙されているが、人材の育成及び社内環境整備に関する方針の記述が抽象的・汎用的であり、経営理念やパーパス、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不明瞭である。
- ▶ 人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針を「戦略」において記載する必要があるが、開示府令に則った開示となっていない

EYの視点

- ▶ 人材の育成及び社内環境整備に関する方針においては、現在の方針や制度だけの言及にとどまらず、経営戦略と人材戦略との関係性において、どのような取組みで双方が関連し、人的資本価値が向上していくのかを説明することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント（記述情報の開示の好事例集2023 金融庁）抜粋＞

- ▶ 経営戦略と人材戦略の関係性や、どのような取組みで双方が関連しているかについて開示することは有用
- ▶ 人的資本にはコンプライアンス色が強い部分と、戦略的な部分の2つ要素がある。この中で、コンプライアンス色の強い部分は比較可能性が期待され、戦略的な部分は経営戦略と関連した独自性の高い開示が期待される
- ▶ 人的資本がどのように価値創造と関連するかの具体的な開示は有用
- ▶ 人的資本にどのような投資をしているかや、投資の内容について開示することは有用
- ▶ 今後の課題となる概念の一例として、以下の2点が挙げられる
 - ① 社員のキャリア形成について、会社がどのように関わっていこうとしているのか、その現状や考え方を開示すること
 - ② 経営戦略と人材戦略の関係性も踏まえた、人材ポートフォリオについての考え方を開示すること

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の開示例 3. 「人的資本、多様性等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf>)

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【人的資本】（ガバナンス・リスク管理）

人的資本・多様性に関する「ガバナンス」と「リスク管理」については一般的な記述となっており、具体性がない。

課題があると考えられる事例

- ▶ 「リスク管理」に関して、有価証券報告書の「第2[事業の状況]、3[事業等のリスク]」を参照しているが、「第2[事業の状況]、3[事業等のリスク]」においては識別した個別のリスクとその対応策が記載されているだけであり、人的資本に関するリスク及び機会がどのように識別し、評価および管理しているか、また、それらのプロセスが総合的なリスク管理フレームワークに組み込まれているかどうか、またどのように組み込まれているかについて記述がされていない。
- ▶ 「リスク管理」に関して、汎用的な記述であり、人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価し、管理するための過程に関し、具体的に十分な記述がされていない。
- ▶ 人的資本に関するガバナンスとリスク管理については一般的な記述が多く、具体性に欠ける。

EYの視点

- ▶ 人的資本に関わるガバナンスに関して、戦略やその実効性を担保するためのガバナンス体制を具体的に記載することは有用であると考えられる。人的資本に関わるリスク管理について、人的資本に関わるリスク及び機会を識別し、評価し、管理するための過程を具体的に記載することは有用であると考えられる。

<アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋>

- ▶ 4つの枠組みのうち、最も重要なものはガバナンスとリスク管理である
- ▶ ガバナンスにおいては、
 - ① 全般的なガバナンス体制が開示されていると、サステナビリティをどの程度重要視しているかが読み取れるため有用
 - ② 取締役会がどのように経営陣を監督しているかに加え、実効性に関する評価について開示することが有用。具体的には、監督を行うスキルやコンピテンシーがあるか、取締役会でどのような議論が行われているか、経営者をどのように評価しているかを記載すること等が挙げられる
- ▶ リスク管理では、そのプロセスを記載する必要があるため、事業等のリスク等を参照するだけでは情報が不足する可能性がある。また、事業にかかわるリスクだけではなく、機会についても記載することが有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の全般的な開示のポイント (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/03.pdf>)

望ましい開示に向けた取組み

課題があると
考えられる
事例

【人的資本】（指標及び目標）

人材の育成及び社内環境整備に関する方針、主な取組みと人的資本に関わる「指標及び目標」が不整合である。開示している「指標及び目標」に記載する意義が乏しいものがみられる。

課題があると考えられる事例

- ▶ 人材の育成及び社内環境整備に関する方針、主な取組みにおいて、具体的な取組み項目が列挙されているにも関わらず、人的資本に関わる「指標及び目標」においては、女性活躍推進法に基づく女性管理職比率・男性の育児休業取得率・男女間賃金格差といった多様性の指標のみとなっており、人材の育成及び社内環境整備に関する方針、主な取組みとの記述とが不整合である。
- ▶ 従業員の状況へ女性活躍推進法に基づく女性管理職比率・男性の育児休業取得率・男女間賃金格差といった多様性の指標に関する記載し、サステナビリティに関する考え方及び取組みにおいて、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針と記載しているものの、具体的な取組みは記載されておらず、指標及び目標においても女性活躍推進法に基づく指標の一部を記載しているだけである。
- ▶ 「指標及び目標」に記載している目標と実績値とが近似しているケースや企業価値向上に結び付かないような指標を記載しているケースがあり、記載する意義が乏しいものがある。

EYの視点

- ▶ 人的資本に関わる指標及び目標に関して、人材の育成及び社内環境整備に関する方針、主な取組みに対応する整合した指標及び目標を記載することは有用であると考えられる。また指標及び目標は企業価値の向上に関連するものを記載することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント（記述情報の開示の好事例集2023 金融庁）抜粋＞

- ▶ 人的資本は、各社の独自性が強い項目であるため、実績値を開示するだけでなく、ビジネスモデルを踏まえた説明や時系列でのデータの開示をすることが有用
- ▶ 独自性の高い取組みは、その取組みの進捗を社内でもモニタリングする際に使用している指標等の一部でも開示することが有用であり、要因系指標から、財務パフォーマンスにつながる結果系指標までの関係を示して開示することが望ましい
- ▶ 自社にとって重要な要素をKPIに設定し定量的に開示することは、会社の計画や考え方が具体的に有用
- ▶ 目標は、財務と非財務の統合の観点から、例えば中期経営計画の最終年と整合させることは有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の開示例 3. 「人的資本、多様性等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf>)

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【従業員の状況】（多様性に関する指標）

指標の数値について、その数値となっている背景や課題、今後の改善に向けた取り組み方針が記述されていない。

課題があると考えられる事例

- ▶ 指標の数値を開示しているだけ、その数値となっている背景や課題、今後の改善に向けた取り組み方針が記述されていない。
- ▶ 管理職とした役職の名称や役割の内容が記載されておらず、女性活躍推進法における管理職の定義と整合しているか不明瞭である。
- ▶ 男性の育児休暇取得率については記載がされていない。また記載していない理由も記述されていない。
- ▶ 育児・介護休業法に基づき開示が行われている場合には、職種や役職等によって取得率が異なっても一体開示されているが、雇用管理別の取得率について不明瞭である。
- ▶ 育児休業の取得日数、取得人数などの実績値の記載がされていない。
- ▶ 男女の賃金差異に差異が生じているにも関わらず、その理由や背景についての記述がされていない。
- ▶ 短時間労働者のフルタイム換算(FTE)など説明が必要とされるケースがあると考えられるが、指標の算定方式について説明が記述されていない。

EYの視点

- ▶ 指標の数値について、その数値となっている背景や課題、今後の改善に向けた取り組み方針を記載することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋＞

- ▶ 指標及び目標では、目標値と実績値に加え、現状の考察が記載されることは有用
- ▶ 従業員の状況の記載欄における「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」は、割合の記載だけではなく、具体的な管理職の人数や育児休業の取得日数、平均賃金額等の実績値も開示されることが比較可能性の観点から有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の全般的な開示のポイント (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/03.pdf>)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の開示例 3. 「人的資本、多様性等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf>)

※ 開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)cでは、人材の多様性の確保を含む人材の育成及び社内環境整備に関する方針を記載すること並びに記載した方針に関する指標、目標及び実績を記載することが求められている。

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【人権等】重要課題(マテリアリティ)について、「戦略」、「ガバナンス」、「リスク管理」、「指標及び目標」のうち、重要なものについて記載がない。

課題があると考えられる事例

- ▶ サステナビリティ全般の「リスク管理」において、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権デューディリジェンスを進め、人権方針の策定や人権リスク調査の実施、人権リスクの優先課題の特定、人権に関する相談や通報への対応の仕組みの構築、整備などを行っているが、人権に関して「戦略」、「ガバナンス」、「指標と目標」については記述がされていない。
- ▶ サステナビリティ全般の「ガバナンス」において、人権・労働に関する委員会が人権尊重と適正な労働慣行に関する活動を統括しており、活動を推進するとともに活動計画の策定及び活動実績の自己評価を行っているが、人権に関して「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」については記述がされていない。
- ▶ 自然資本への依存が大きい業種であると考えられるが、生物多様性や水資源等の自然資本に関しての記述がされていない。

EYの視点

- ▶ 人権への取り組みは、多くの企業にとって重要であると考えられ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権リスクやそのリスクへの対処方針などを開示することは有用であると考えられる。また、生物多様性や水資源等は、TCFDの次の重要なテーマであり、自然資本に依存している企業は積極的に開示していくことは有用であると考えられる。



<アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋>

- ▶ 想定されるリスクを具体的に開示することは有用
- ▶ 各社が直面している人権リスクについて、どのようにリスク回避するかの開示は有用
- ▶ 「指標及び目標」として、例えば、人権デューディリジェンスで問題になった件数等の定量情報を開示することで、投資家の理解も進むと考えられ有用
- ▶ 生物多様性や水資源等は、TCFDの次の重要なテーマであり、積極的に開示していくことは有用
- ▶ 自然資本を使っている業界にとっては、気候変動、水リスクや生物多様性等の自然資本は相互に関連しているため、3つのリスクを同時に開示することが有用



記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の開示例 4. 「人権」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/07.pdf>)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 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の開示例 2. 「気候変動関連等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/05.pdf>)



望ましい開示に向けた取組み ー全般

4つの柱	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>ガバナンス/リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業グループとしてのサステナビリティ方針が定まっておらず、サステナビリティ推進体制が確立されていない、または不明確となっている。 ▶ 企業価値の向上の観点から、サステナビリティ課題を捉えておらず、現状取り組んでいる社会貢献活動等と混同して開示している事例が見受けられる。 ▶ 重要課題(マテリアリティ)の特定プロセスが不明確であり、なぜサステナビリティ課題として抽出されたのか不明確な記述になっている。 ▶ サステナビリティ課題に対して設定された戦略や目標に対して、適切に評価を行い、また、リスクの見直しを行う責任部門が不明確となっており、リスク管理体制が確立されていない可能性がある。 ▶ 取締役会等によるサステナビリティに関するリスクと機会の検討、戦略、戦略に対する実行状況や結果の監視などガバナンス体制が構築されていない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社の目指すべき方向とサステナビリティ課題対応との関係を明確化し、それらが連動した方針を策定するとともに、企業グループ横断的に浸透を図る ▶ サステナビリティに対する課題を経営課題と位置付け、リスクと機会の特定、戦略の議論や監督体制について、経営陣が中心に関与しながら推進する体制を整備(関係部署間の連携を含む) ▶ マテリアリティの特定プロセスを明確化し、必要に応じてその特定ステップの開示を検討 ▶ サステナビリティ課題に対するリスク管理体制を明確化し、影響や対応結果の評価をグループ間で横断的に実施 ▶ 取締役会等によるサステナビリティに関するリスクと機会の検討、戦略、戦略に対する実行状況や結果の監視などサステナビリティガバナンスを構築することの検討
 <p>戦略/指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティ全般に記載された戦略の開示内容が、後述の気候変動や人的資本の戦略に関する記述内容と整合していない、あるいは、連動していない記述が少なからず見受けられる。 ▶ 指標及び目標において開示するKPIの設定において、目標とする指標として設定された理由や背景が不明確な場合が少なくない。 ▶ 指標及び目標において、他社でも共通して選定される指標は比較可能性では優れているが、企業や業界固有の経営戦略を達成するための独自の指標をKPIとして設定し開示している事例は多くなく、開示している場合であっても、算定式や前提となるロジックの説明が不十分であるケースが見受けられる。 ▶ 単年度の戦略に対する取組み内容やKPIの実績値のみの開示では、目標に対する進捗状況を説明するためには不十分であるが、時系列での開示がなされていない場合が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地球環境や社会課題解決につながる企業の事業成長の機会について、気候変動対応や人材戦略と関連付けながら、企業価値創造のストーリーを分かりやすく説明する開示を検討 ▶ 企業価値との関連において、効果の高いKPIを検討し、時間軸を意識した目標設定を検討し、特にアウトカムにつながる企業固有の独自のKPI設定についても検討 ▶ 独自のKPIを設定する場合は、その算定式の背景やロジックを明確にするとともに、企業グループに共通指標として浸透を図った上で開示につなげる ▶ サステナビリティ課題の対応の取組みや効果の進捗状況を分かりやすく説明するために、複数年度にわたる実績の推移を開示することを検討(取組みの効果を報酬と連動付けて、実行の意思を明確にすることも考えられる)



望ましい開示に向けた取組み — 気候変動

4つの柱	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>ガバナンス／リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等において、気候変動に関する施策の進捗状況や結果が十分にモニタリングされていない可能性がある。 ▶ 気候変動対応の目標に対するパフォーマンスが社内報酬制度とひも付いている体制を構築している企業は、まだまだ少ないと考えられる。 ▶ 親会社や特定の拠点だけではなく、グループ全体を対象としたガバナンス・リスク管理体制の構築が不十分となっている可能性がある。 ▶ リスク管理が組織的に実効性をもって実施されていない、あるいはそれに対する開示が十分ではなく実施されていることが伝わらない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等における、気候変動関連の戦略に関する施策の進捗状況や結果の十分なモニタリング ▶ 気候関連対応のパフォーマンスを社内報酬制度とひも付けるなど、実効性のあるガバナンス体制の構築 ▶ 海外拠点を含めたグループ全体でのガバナンス・リスク管理体制の構築 ▶ ERM(Enterprise Risk Management)を構築するなど、実効性のあるリスク管理体制の検討
 <p>戦略／指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値創造ストーリーと整合した戦略が策定されていない可能性がある。 ▶ シナリオ分析が十分ではなく、企業が想定する将来の世界観が十分に描けていない可能性がある。 ▶ 気候関連のリスクの把握は充実しているが、機会の考察が十分ではなく、リスクと機会がバランスよく識別されていない可能性がある。 ▶ シナリオ分析において、財務インパクトの分析が不十分で定性的な情報のみの開示となっている企業も少なくない。 ▶ TCFD導入当初に把握したリスクと機会がその後にアップデートされていない可能性がある。 ▶ 指標及び目標が具体的な数値で開示されておらず、定性的な情報や比率のみの開示となっている企業も少なくない。 ▶ GHG排出量の実績の集計範囲やタイミングについては各社ばらつきがあり、連結グループベースでの適時の情報開示の観点からは改善の余地がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値創造ストーリーと整合した戦略策定や、将来の世界観を明瞭に描くための活発かつ継続的な討議 ▶ リスクだけではなく機会にも着目したシナリオ分析の実施 ▶ 定性的な情報だけではなく、定量的な財務インパクトの分析を実施 ▶ GHG排出量の実績集計にあたり、連結グループでの適時の情報開示を実現するためのシステム対応を含めた内部統制の強化、早期集計などのプロセス改善を検討



望ましい開示に向けた取組み ー 人的資本(1/2)

4つの柱	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>ガバナンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等において、人材戦略に関する施策の進捗状況や結果が十分にモニタリングされていない可能性がある。 ▶ 人的資本に関する開示が、担当部署任せになっており、内容が経営陣で十分に検討されていない可能性がある。 ▶ 現在の人材ポートフォリオ及びあるべき人材ポートフォリオが、経営陣で十分に把握、検討されていない可能性がある。 ▶ 人的資本施策が、人事部門に丸投げになっており、経営戦略の一環として議論がされていない可能性がある。 ▶ 企業グループベースでの企業価値向上の観点からの、人材戦略の検討がされていない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業グループベースでの企業価値向上の観点からの、人材戦略の検討 ▶ 人的資本開示方針・人的資本施策について、人事部門だけでなく、部門横断的、経営レベルでの十分な議論の実施 ▶ 取締役会等における、人材戦略に関する施策の進捗状況や結果の十分なモニタリングの実施 ▶ 現在の人材ポートフォリオ及びあるべき人材ポートフォリオについての明確化
 <p>戦略</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値向上にインパクトのある人事施策が分析、特定できていないため、取りあえず現在の取組みを洗い出して記載している。 ▶ 経営理念やパーパスとの関連で、あるべき姿(人事戦略)が検討されていない。または両者が整合していない。 ▶ 人的資本に関する施策の効果は、通常中長期を要するものであるが、その時間軸が不明確となっている。 ▶ 取組み施策に対応するSDGsのゴールの番号をラベリングしているケースがあるが、それを達成してどのように企業価値につながるか、不明瞭である。 ▶ 「ダイバーシティの推進」「従業員エンゲージメントの向上」「健康経営」等のキーワードは並べられているが、具体的な施策や経営戦略との関連が記載されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 経営理念やパーパスとの関連での、あるべき人的資本施策の実施、または両者の整合性の確保 ▶ 人的資本に関する施策の効果は通常中長期を要するものであり、その時間軸の明確化 ▶ 開示された現在の取組み(対応するSDGsのゴール番号のラベリングを含む)と企業価値向上との関連性 ▶ 「ダイバーシティ推進」「従業員エンゲージメント向上」「健康経営」等のキーワードについて、具体的施策や経営戦略との関連性を明確化



望ましい開示に向けた取組み ー 人的資本 (2/2)

4つの柱	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人的資本に係るリスク管理について、そもそも記載されているケースが少ない。 ▶ 人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価してモニタリングするサイクル(プロセス)が存在しない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価・モニタリングするサイクルやプロセスの確立
 <p>指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「指標及び目標」に示された数値と「戦略」に記述された施策との対応関係が不明確なものがある。 ▶ 目標と実績値が近似しているものを記載しているケースがあり、企業価値向上のために重要とは考えられない指標を記載している例が散見される。 ▶ サステナビリティ情報開示の内部統制が十分に構築できておらず、開示する指標の社内チェックが十分になされていない可能性がある。 ▶ データ管理や収集のフォーマットや保管方法、システムが拠点やグループ間で統一されておらず、属人的なデータ収集・集計プロセスとなっている可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「指標及び目標」に示された数値と「戦略」に記述された施策との対応関係の明確化 ▶ 目標と実績値が近似しているもの(例 定期健康診断受診率)について、企業価値向上の観点での重要性の再検討 ▶ グループ内のデータ管理・収集方法の標準化、システム対応を含む内部統制の整備・運用。開示する指標に関して社内チェックの十分性の確保

望ましい開示に向けた取組み — 多様性に関する指標(1/2)

3つの指標	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 各指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべきだが、連結ベースでの開示となっている会社はほとんど見られない。 ▶ 「一般事業主行動計画」の公表を取り扱う人事部門と、有報開示を担当する部門との連携が必要となったため、その公表のタイミングや開示内容について、調整や確認を行う必要がある。 ▶ 各指標が単年度のみでの開示となっており、追加的な情報がなければ課題や改善状況等が把握しづらい。 ▶ サステナビリティデータの実績について連結ベースで直近の実績が集計できていない。 ▶ データ管理や収集のフォーマットや保管方法、システムが拠点やグループ間で統一されておらず、属人的なデータ収集・集計プロセスとなっている可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 連結ベースの開示のための、集計ルール、データ集計プロセスの構築。子会社との開示対象期間統一の検討 ▶ 有報開示に遅れて「一般事業主行動計画」を提出する場合は、その公表項目と一致していることの確認 ▶ 単年度の指標のみならず、時系列で示すことにより推移の背景や取組みの進捗を記述することの検討 ▶ グループ内のサステナビリティデータの管理・収集方法の標準化、システム対応を含む内部統制を構築することの検討 ▶ 開示する指標に関しては、社内チェックの十分性を確保するための体制を構築することの検討
 <p>女性管理職割合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 指標の開示だけでは、その数値の背景、会社の多様性や女性活躍等に関する課題や取組み方針がわからない。 ▶ 自社における管理職とする役職の名称と役割の内容が明確にされておらず、女性活躍推進法における管理職の定義と一致しているか不明瞭である。 ▶ 女性役員比率と女性管理職比率の将来目標について、連動させた目標設定が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 業界平均等と比べて著しく低い場合は、今後の改善計画を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 管理職の範囲の明確化(管理職とする役職の名称と役割の内容に関する追加的情報の提供の検討) ▶ 将来の女性役員比率の目標値達成のためのマイルストーンとして、女性管理職比率の目標を併せて記載することの検討

望ましい開示に向けた取組み — 多様性に関する指標(2/2)

3つの指標	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>男性育児休業取得率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 指標の開示だけでは、その数値の背景、会社の多様性や男性の育児休業取得に関する課題や取組み方針がわからない。 ▶ 女性活躍推進法に基づく開示の場合、雇用管理区分で開示することが想定されるが、育児・介護休業法に基づく開示の場合は、職種や役職等によって取得率が異なっても一体開示されている。 ▶ 取得人数や平均取得日数等の詳細情報を開示している会社は少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 業界平均等と比べて著しく低い場合は理由や背景、今後の改善計画を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 職種や役職によって取得率が異なる場合は、その区分(雇用管理区分等)に分けて開示することの検討 ▶ 取得人数や平均取得日数等の情報も併せて記載することの検討
 <p>男女間賃金格差</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 男女間賃金に大きな格差が生じているにもかかわらず、その理由や背景について特段の説明記載がないケースが多く見受けられる。 ▶ 改善策については他の2指標と矛盾が生じないように説明を行う必要がある。(例えば女性新入社員の採用強化により、女性側で低賃金の人員が増加し、男女間賃金格差が悪化してしまう可能性がある) ▶ 指標の算定方式に関して詳細の説明がないケースが見受けられる。特に労働者数のカウントにおいて、短時間労働者のフルタイム換算方法など説明が必要とされる箇所も想定される。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 格差が生じている理由や背景を分析して、対応する改善策を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 特に女性の新入社員の採用を強化したことが格差の要因となる場合は、将来の女性管理職候補の拡大のための道筋の開示を検討 ▶ 改善策の記載において、他の2指標の向上等と関連付けて一体として説明することの検討 ▶ 労働者数のカウントにおいて、短時間労働者のフルタイム換算方法について、追加的な情報の記載の検討

EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパス(存在意義)としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起(better question)をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくはey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llcをご覧ください。

© 2024 Ernst & Young ShinNihon LLC.

All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY新日本有限責任監査法人および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/ja_jp