

サステナビリティ開示に関する関係府省会議(第1回) 説明資料

2022年3月14日



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

岸田総理大臣所信表明演説・施政方針演説(抄)

第二百五回国会における内閣総理大臣所信表明演説(2021年10月8日)

三 第二の政策 新しい資本主義の実現

次に、分配戦略です。

第一の柱は、働く人への分配機能の強化です。

企業が、長期的な視点に立って、株主だけではなく、従業員も、取引先も恩恵を受けられる「三方よし」の経営を行うことが重要です。非財務情報開示の充実、四半期開示の見直しなど、そのための環境整備を進めます。

第二百八回国会における内閣総理大臣施政方針演説(2022年1月17日)

三 新しい資本主義

成長と分配の好循環による持続可能な経済を実現する要となるのが、分配戦略です。

(人への投資)

第二に、「人への投資」の抜本強化です。

人的投資が、企業の持続的な価値創造の基盤であるという点について、株主と共通の理解を作っていくため、今年中に非財務情報の開示ルールを策定します。あわせて、四半期開示の見直しを行います。

(中間層の維持)

第三に、未来を担う次世代の「中間層の維持」です。

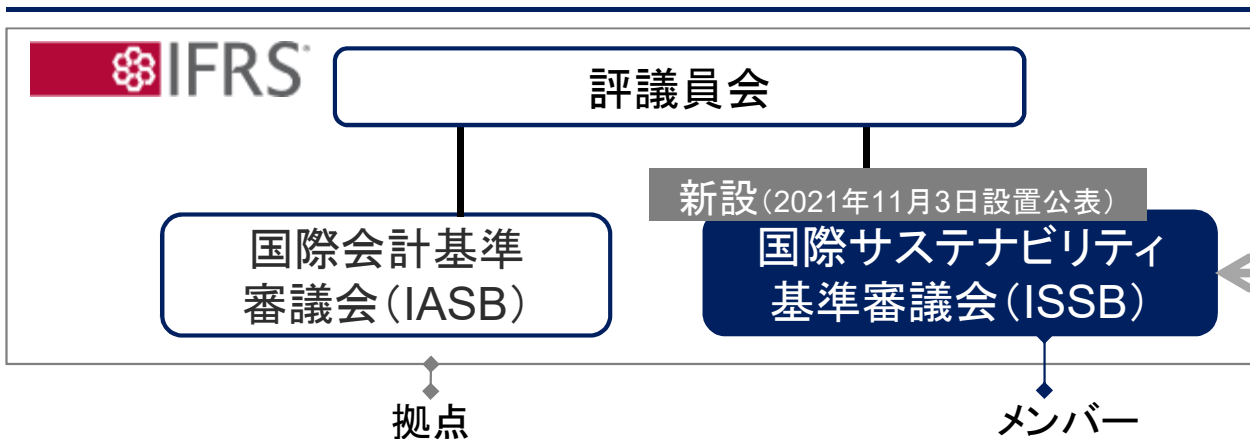
世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマです。

この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。

サステナビリティ開示基準の国際的な動向と日本からの働きかけ

- 2021年11月3日、国際会計基準財団(IFRS財団)は、「国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)」の設置を公表。IFRS財団の拠点について、官民一体で積極的に働きかけ、東京の拠点継続が決定。
- IFRS財団は、サステナビリティ開示基準について、プロトタイプを公表済み(2021年11月3日)。本年第1四半期に気候変動開示基準の意見募集を実施し、早ければ夏に最終化。その後、他のサステナビリティの開示基準を検討。日本からは、「サステナビリティ基準委員会」が国内の意見をまとめ、意見発信。

国際的な動向



議長	副議長

エマニュエル・ファベール氏(仏) (元ダノンCEO) (現IASB議長)
 スー・ロイド氏(ニュージーランド) (現IASB副議長)
 ※他のメンバー(最大12名)は、現在選定中

日本からの働きかけ

金融担当大臣書簡 (2021年11月26日)
評議員会議長と副大臣の面会

- 官民での人材面・資金面での貢献
- 東京の拠点活用

経団連提言 (2021年11月16日)

- 基準開発への積極的貢献
- 我が国の意見の積極的な国際発信

財務会計基準機構
 (※国内の会計基準開発等を行う公益財団法人)

新設
(2021年12月設置公表)

**サステナビリティ
基準委員会**

**企業会計
基準委員会**

意見発信

金融審議会におけるサステナビリティ開示に関する検討

- 日本企業の創意工夫によりサステナビリティ開示が積み上がっているところ、金融審議会では、有価証券報告書（法定書類）において、「サステナビリティ開示の記載欄」の新設を検討。
- 将来的には、「サステナビリティ基準委員会」が検討した開示の個別項目を有価証券報告書の「サステナビリティ開示の記載欄」に取り組むことを検討。 [参考:2021年10月29日 第3回金融審議会ディスクロージャーWG事務局資料]

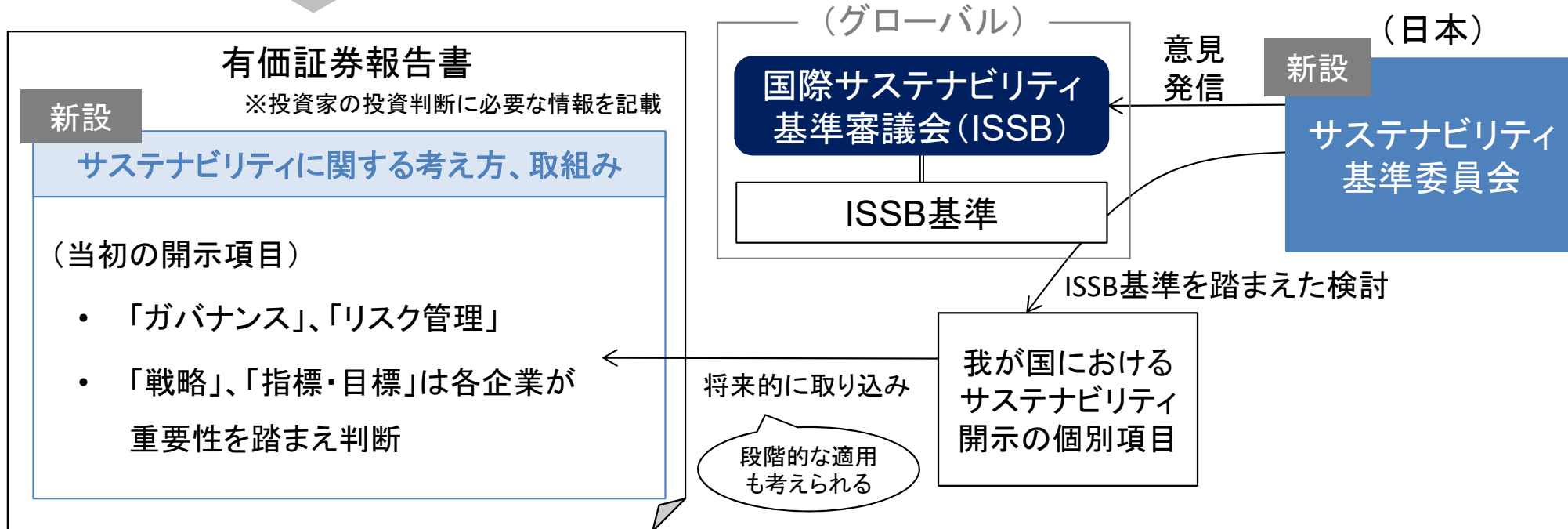
現在

- 企業の気候変動、人的資本/投資などのサステナビリティ開示は、統合報告書などの任意の開示が主流

(任意開示の例)



金融審議会における検討(注)

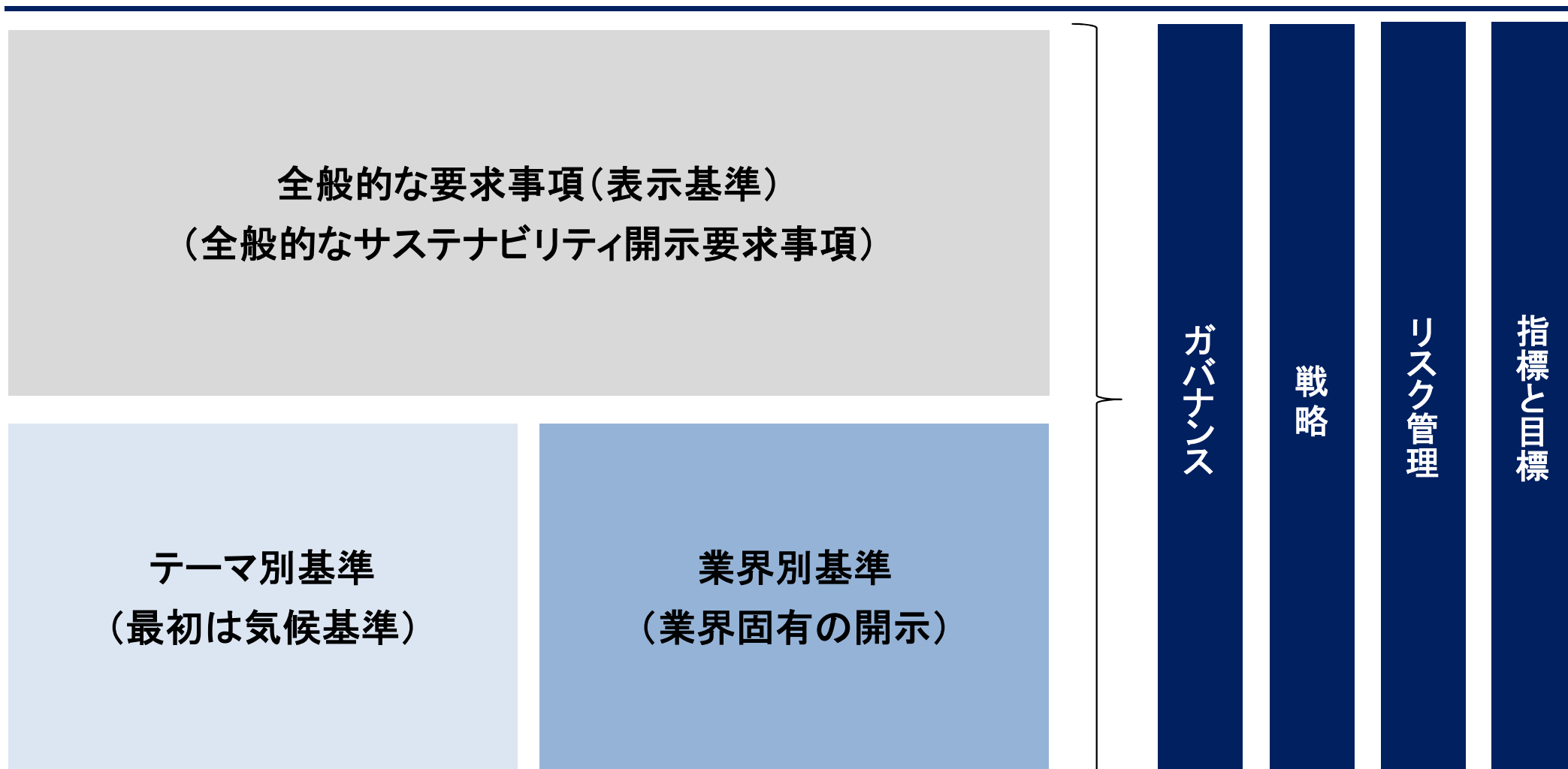


(注)2021年10月29日 第3回金融審議会ディスクロージャーWG事務局説明資料を基に作成

ISSB基準策定の構造

- ISSBが策定する基準は、3つの要素(全般的な要求事項、テーマ、業界)から構成され、全ての基準はTCFD提言の4本の柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)をベースとすることが提案されている。

ISSB基準の構造



IFRS財団のサステナビリティ開示基準のプロトタイプ(気候変動関連)

□ 気候関連開示プロトタイプ(基準の原型)は、気候変動に関連した具体的な開示要件を定めている。

プロトタイプの構成

留意すべき事項

ガバナンス	気候関連のリスクと機会を企業内で監督する機関と経営者の役割の説明
戦略	気候関連のリスクと機会に対応するための戦略を理解するための情報
リスク管理	気候関連のリスクがどのように識別、評価、管理、及び軽減されたかに関する情報
指標と目標	重大な気候関連リスクと機会の管理に関する企業の実績を理解するための情報

■ シナリオ分析

- 気候関連リスクに対する戦略のレジリエンスの分析の開示を求めている
 - 分析がどのように行われたか(複数シナリオ使用の有無、使用されたシナリオが戦略のレジリエンスの評価とどう関連しているか)
 - 分析の結果(資産や投資の再配分、低炭素代替への投資)

■ 業種横断指標

- 温室効果ガス(GHG)排出量について、以下の開示を求めている
 - GHGプロトコルに基づく、Scope1、2及び3^(注)の排出量
 - Scope3に関しては、どのような活動に伴う排出量が開示されているかの説明

■ 業種別指標

- 68の業種ごとの指標の開示を求めている。合わせて、計算・記載方法をまとめた581ページの補足資料を公表
- 今後、ISSBは、業種横断指標と業種別指標との関係性に関するガイダンスを検討

(注) Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、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、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)
 (出所) IFRS財団公表資料(2021年11月3日)より金融庁作成

日本企業の人的資本/投資に関する開示の進展

□ 日本企業の創意工夫により人的資本/投資に関する開示が大きく進展し、好開示が積み上がっている

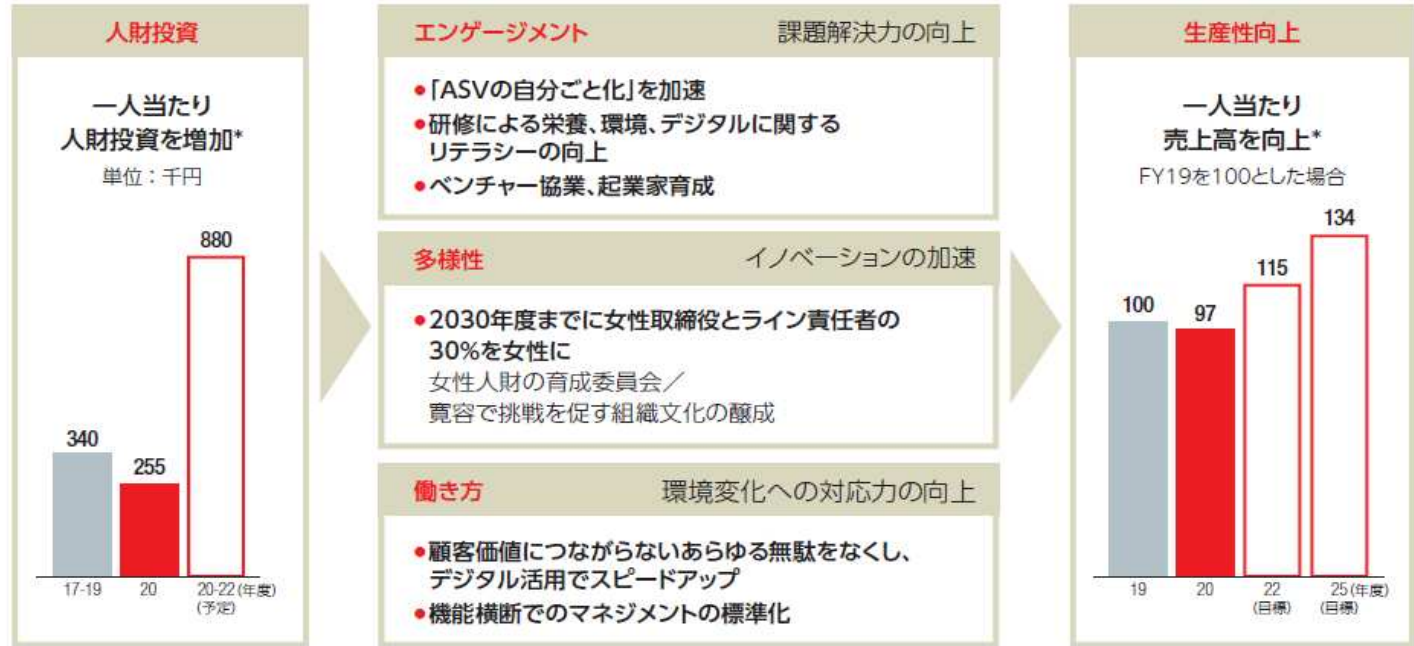
「人的資本/投資」と「生産性」を結びつけた開示

統合報告書

味の素

日本ユニシス

生産性向上のための3つの柱



競争優位の源泉

(インプット) 2020年度または2021年3月末時点のデータ

人的資本	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題を自らの課題と捉え、行動できる人財 イノベーションを生み出す多様な人財 従業員数 7,913人 人的資本投資額 31億円 女性管理職比率 7.5% システム実装力を備えた人財 エンジニア数 5,049人
-------------	---



社会的価値と経済的価値の創出

(アウトカム) 2020年度または2021年3月末時点のデータ

人的資本	<ul style="list-style-type: none"> ビジョン・戦略を共有し、自ら価値創造できる人財 イノベーションを通じた高いレベルの経済生産性 1人当たり営業利益 (2019年度比) +1.2% 有給休暇取得率 81.1%
-------------	---

有価証券報告書における男女別給与の開示に関する経緯

経緯

- 有価証券報告書における男女別給与の開示は、省令改正により1999年3月期までで廃止。
- 本改正は、提出会社のみを対象とした「単体情報」から、提出会社のグループ全体を対象とする「連結情報」中心に転換する中で、投資情報としての有用性が相対的に低下した「単体情報」について、可能な範囲内で簡素化の措置を講じたもの。

改正前(1999年3月期)

9. 従業員の状況

(1) 従業員数、給与等

区分	男	女	計
従業員数	XX,XXX人	X,XXX	XXX,XXX
平均給与月額	XXX,XXX円	XXX,XXX	XXX,XXX
平均勤続年数	XX.X年	XX.X	XX.X
平均年齢	XX.X歳	XX.X	XX.X

(注)

1. 平均給与月額は基準外賃金を含み、賞与は含まない。
2. 当期中の平均臨時従業員数はX,XXX人である。
3. 当会社はXX歳定年退職制度を採用している。

改正後(2000年3月期)

5. 従業員の状況

(1) 連結会社の状況

事業の種類別セグメントの名称	従業員数
情報	XXX,XXX人
家庭電器	XX,XXX
インフラシステム	XX,XXX
輸送機器	XX,XXX
サービス他	XX,XXX
全社(共通)	X,XXX
合計	XXX,XXX

(2) 提出会社の状況

従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与
XX,XXX人	XX.X歳	XX.X年	X,XXX,XXX円

(注)

1. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいる。
2. 当事業年度中に、従業員数がX,XXX人減少したが、これは主として〇〇事業の〇〇部門及び〇〇事業の〇〇並びに定年退職等の自然減によるものである。

開示例

多様性確保の開示に関する動向①

□ 「女性活躍の推進」等に関する政府の方針

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。

少子化社会対策大綱(2020年5月29日閣議決定) 抜粋

- 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。

多様性確保の開示に関する動向②(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

- ・ 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

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

- ・ 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

目標設定(数値)の公表	実態(数値)の公表
78%	91%

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	
男性	女性	男性	女性
23%	4%	74%	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)

參考資料

目次

- I. サステナビリティに関する情報を巡る内外の動向
- II. 気候変動
- III. 人的資本、多様性、人権
- IV. ディスクロージャーWGで頂いたご意見のまとめ

IFRS財団によるサステナビリティ基準設定主体の設置

- 2021年11月3日、IFRS財団は、気候変動をはじめとするサステナビリティに係る基準設定主体の設立を公表

IFRS財団プレスリリースの概要(2021年11月3日公表)

IFRS財団における3つの重要な進展

- 気候やその他のサステナビリティの課題に関する高品質な開示を世界の金融市場に提供するため、以下3つを公表
 - ① 新たに**国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)**を設立し、投資家の情報ニーズを満たす高品質なサステナビリティ開示基準の包括的なグローバル・ベースラインを開発する
 - ② 既存の基準策定団体である**気候変動開示基準委員会(CDSB)**及び**価値報告財団(VRF)**と**2022年6月までに統合**する
 - ③ **ISSBが気候変動基準を策定するためのプロトタイプ(基準の原型)の公表**

グローバルなプレゼンス

- ISSBは米州、欧州、アジア太平洋地域において複数の拠点を持つ。
 - ✓ **ISSB議長**の**オフィス**を**独フランクフルト**に**設置**する。加モンリオールはISSBの支援及び地域関係者との協力のための重要な役割を果たす
 - ✓ 米サンフランシスコと英ロンドン、技術面でのサポートや地域関係者との協力の役割を担う
 - ✓ **アジア太平洋の拠点**として、**北京と東京の提案**について**更に議論を継続**する

今後のステップ

- **ISSB議長・副議長以外のメンバー募集**を**早期に開始**する。ISSB議長・副議長が任命され次第、ISSBとして作業を開始し、ISSBの作業計画及び上記プロトタイプに関する市中協議を開始する

IFRS財団によるサステナビリティ開示基準策定の方向性

- 2021年11月3日、IFRS財団の技術的準備ワーキンググループ(TRWG)は、国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)による基準策定や戦略に関する提言の全体像を提示。また、基準策定に関する提言の一部として、気候関連開示と全般的な開示要求事項のプロトタイプを公表

ISSBに対する提言

概要

	ISSBに対する提言	概要
基準策定に関する事項	① 全般的な開示要求事項プロトタイプ (11/3公表)	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動に限らず、投資家にとって重要な全てのサステナビリティ情報を開示するための全般的な要件を設定 (例)重要性の判断、開示場所に関する要件等
	② 気候関連開示プロトタイプ (11/3公表)	<ul style="list-style-type: none"> 企業の気候関連のリスクと機会に関する情報を開示するための要件を設定 TCFD提言の4本の柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示要件の他、「指標と目標」に関しては業界横断指標及び業界別指標に基づく開示要件を設定
	③ 概念ガイドライン	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ開示における諸概念(重要性など)に関するガイドラインの検討。
	④ 基準の全体像	<ul style="list-style-type: none"> ISSBが今後策定する基準は、全般的な要求事項、テーマ別基準、業界別基準の3つから構成され、TCFD提言の4本の柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)をベースとする
戦略に関する事項	⑤ 基準設定アジェンダ	<ul style="list-style-type: none"> ISSBのワークプラン、及び気候変動以外のサステナビリティ項目に関するアジェンダ協議についての提言(人的資本、水、生物多様性と生態系を例示)
	⑥ デュープロセス	<ul style="list-style-type: none"> ISSBの移行期及び安定期の両方におけるデュープロセスの要件の検討
	⑦ デジタイゼーション戦略	<ul style="list-style-type: none"> ISSBのデジタル財務報告戦略やステークホルダーのデジタル経験を踏まえた提言
	⑧ IASBとISSBの接続性	<ul style="list-style-type: none"> IFRS会計基準とサステナビリティ開示基準の首尾一貫した関係性を確保するための対応

IFRS財団のサステナビリティ開示基準のプロトタイプ(サステナビリティ全般)

- 全般的な開示要求事項のプロトタイプ(基準の原型)では、気候変動に限らず、投資家にとって重要な全てのサステナビリティ情報を開示するための全般的な要件を設定

全般的な開示要求事項のプロトタイプの主なポイント

■ 重要性

- 主要な利用者(投資家・貸し手・その他債権者)にとって重要な、**全てのサステナビリティ関連財務情報の開示を要求**
- 重要性に関する定量的な閾値は設けず、**経営者に対し重要性の判断を要求**

■ 4つの柱による開示

- 各サステナビリティ項目は、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4つの側面から開示を要求

■ 他の基準の使用

- サステナビリティ事項に適用される特定のISSB基準が存在しない場合は、**全般的な開示要求事項や他のISSB基準の関連する要件等^(※)を考慮して企業が判断することを要求**

(※)他の基準設定組織(SASB、CDSB、TCFD等)^(注1)が公表している基準やガイダンスも含まれ得るとの記載あり

■ 開示場所

- サステナビリティ関連財務情報は、**一般目的財務報告^(注2)の一部として開示することを要求、ただし特定の開示場所は指定せず**。開示場所の一つとして「経営者による説明」^(注3)も可能である旨規定

(注1) SASB(サステナビリティ会計基準審議会:サステナビリティに係る課題が企業財務にもたらす影響を投資家等に報告するための枠組み。11のセクター、77の業種別に開示項目及びKPIを設定)、CDSB(気候変動開示基準審議会:気候変動を含む環境が企業に与える影響を投資家等に報告するための枠組み)、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース:気候変動の影響が企業財務にもたらすリスクと機会を投資家等に報告するための枠組み)

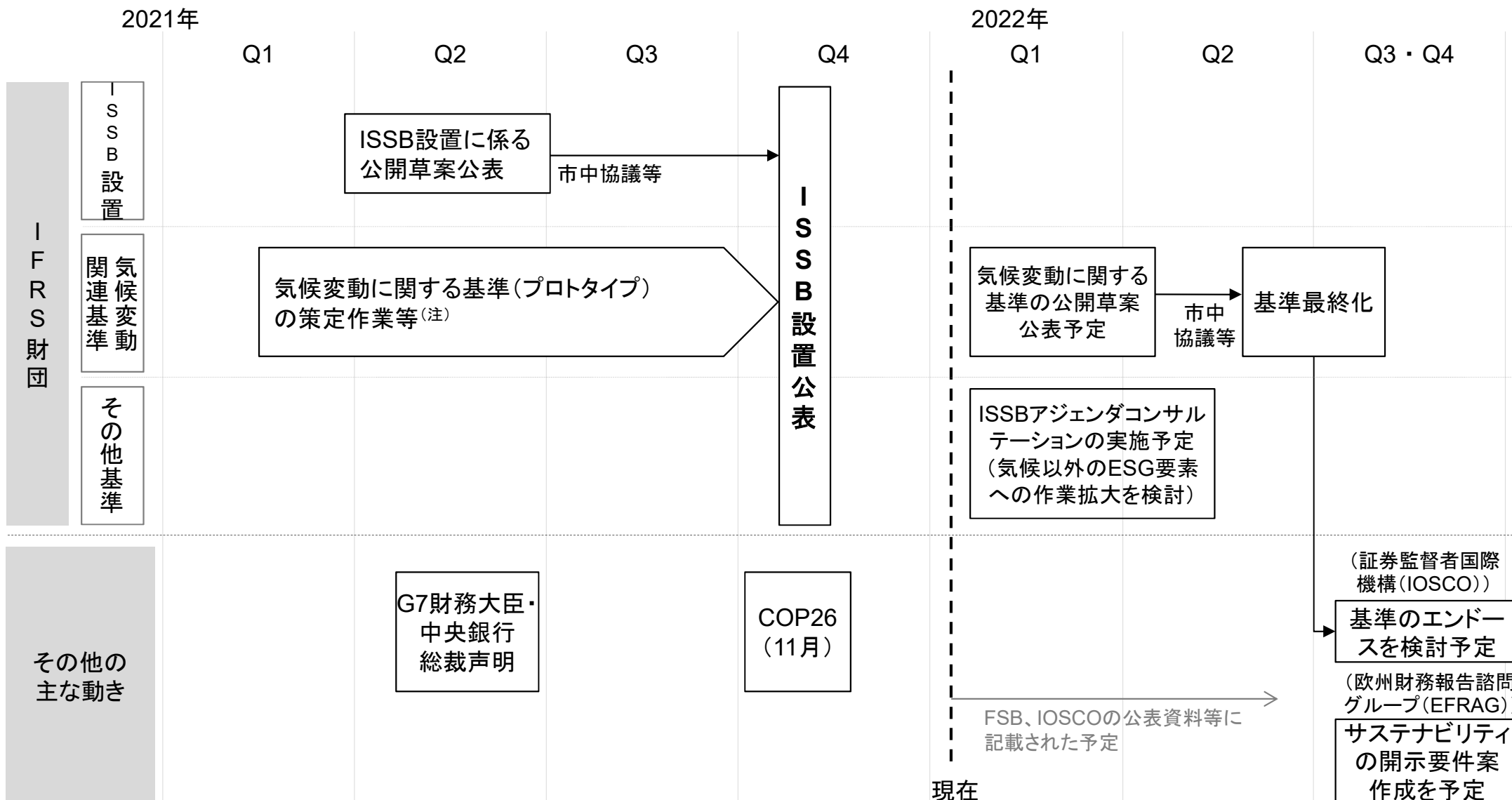
(注2) 一般開示要件プロトタイプでは、一般目的財務報告は「既存および潜在的な投資家、貸し手、およびその他の債権者が企業への資金提供に関する決定を行う際に有用な、報告企業に関する財務情報を提供する。企業の一般目的財務諸表およびサステナビリティ関連財務開示を含むが、これらに限定されない」と定義されている

(注3) 「経営者による説明」は、企業の財務業績及び財政状態に影響を与えた諸要因並びに企業が将来において価値を創出しキャッシュ・フローを生み出す能力に影響を与える可能性のある諸要因についての経営者の洞察を提供する、企業の財務諸表を補完する報告のこと。諸外国では、「経営者による検討及び分析(MD&A)、経営及び財務のレビュー(OFR)、戦略報告書(Strategic Report)」など様々な呼び方がある。

(出所)IFRS財団公表資料(2021年11月3日)より金融庁作成

IFRS財団のサステナビリティ基準策定の今後のスケジュール

- サステナビリティ開示をめぐる動きが加速。今年中にはIFRS財団の基準最終化の見込み
(現時点以降の予定については、IOSCO「企業のサステナビリティ開示に関する報告書」におけるスケジュール)



(注) IFRS財団の作業部会は、サステナビリティ報告に係る民間基準設定5団体が2020年12月に公表した基準をベースとして考慮。民間基準設定5団体は、CDP、CDSB(気候変動開示基準委員会)、GRI(グローバル・レポートング・イニシアチブ)、IIRC(国際統合報告評議会)、SASB(サステナビリティ会計基準審議会)を指す
(出所) IOSCO「企業のサステナビリティ開示に関する報告書」(2021年6月)等

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。

国内体制整備(サステナビリティ基準委員会の設立)

□ 2021年12月20日、財務会計基準機構はサステナビリティ基準委員会の設立を公表

サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の設立及びSSBJ設立準備委員会の設置について

当財団は、12月17日に開催した理事会において、サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の設立を決議し、また、SSBJ設立準備委員会の設置並びにSSBJ設立準備委員会の委員及び委員長の選任を決議いたしましたので、お知らせいたします。

1. サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の設立

IFRS財団は、国際的なサステナビリティ開示基準の開発を目的とする「国際サステナビリティ基準審議会(International Sustainability Standards Board: ISSB)」を設置することを2021年11月に公表しました。わが国においても、国際的なサステナビリティ開示基準の開発に対して意見発信を行うことや国内基準の開発を行うための体制整備が必要との見解が市場関係者より示されているところです。

このような状況を踏まえ、当財団は、サステナビリティ基準委員会(SSBJ)の設立を決議いたしました。

(1) サステナビリティ基準委員会の概要

- ① 名称
日本語名称：サステナビリティ基準委員会
英語名称：Sustainability Standards Board of Japan
略称：SSBJ
- ② 設立時期
2022年7月1日
- ③ 目的
1) 国内のサステナビリティ開示基準の開発
2) 国際的なサステナビリティ開示基準の開発への貢献
- ④ 委員数等
委員数：15名(うち、委員長1名)以内
常勤委員数：8名以内

2. SSBJ設立準備委員会の設置

国際的なサステナビリティ開示基準に関する議論が急速に進んでいる状況に鑑み、これに適時に対応するため、当財団は、定款第65条の2に定める「その他の委員会」の1つとして、SSBJ設立準備委員会の設置を決議し、また、定款第65条の2第2項の規定に基づき、SSBJ設立準備委員会の委員及び委員長の選任を決議いたしました。

(1) SSBJ設立準備委員会の概要

- ① 名称
日本語名称：SSBJ設立準備委員会
英語名称：SSBJ Preparation Committee
- ② 設置時期
2022年1月1日
- ③ 目的
サステナビリティ基準委員会(SSBJ)が設立されるまでの間の国際的なサステナビリティ開示基準の開発への貢献
- ④ 委員数
15名以内

(2) SSBJ設立準備委員会の委員及び委員長

(敬称略、五十音順)

		現在の所属 / 役職
委員長	川西 安喜	企業会計基準委員会 副委員長
委員	井口 譲二	ニッセイアセットマネジメント株式会社 チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー 執行役員 統括部長
委員	勝部 安彦	東京電力ホールディングス株式会社 経営企画ユニット ESG推進室長
委員	川那部留理子	株式会社大和証券グループ本社 経営企画部SDGs推進室長
委員	阪 智香	関西学院大学商学部 教授
委員	高村 ゆかり	東京大学未来ビジョン研究センター 教授
委員	竹田 達哉	株式会社三井住友銀行 経営企画部サステナビリティ推進室長
委員	中條 恵美	EY新日本有限責任監査法人 パートナー
委員	藤本 貴子	有限責任監査法人トーマツ パートナー
委員	三宅 康秀	日本製鉄株式会社 財務部部長
委員	森 洋一	日本公認会計士協会 研究員

(就任予定日 2022年1月1日)

[参考]多様なサステナビリティ項目

□ 様々なサステナビリティに関する情報が存在し、開示の枠組みによって推奨される開示も異なる

SASB

局面	課題カテゴリー
環境	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出 大気の水質 エネルギー管理 取水・排水管理 廃棄物・有害物質管理 生態系への影響
社会資本	<ul style="list-style-type: none"> 人権・コミュニティとの関係 顧客プライバシー データセキュリティ アクセス・入手可能な価格 品質・製品安全 顧客利益 販売慣行・表示
人的資本	<ul style="list-style-type: none"> 労働慣行 労働の安全と衛生 従業員エンゲージメント・多様性・包摂
ビジネスモデルとイノベーション	<ul style="list-style-type: none"> 製品デザイン・ライフサイクル管理 ビジネスモデルの強靱性 サプライチェーンマネジメント 原材料調達・効率性 気候変動の物理的影響
リーダーシップとガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ビジネス倫理 競争行為 法規制環境の管理 重大事故のリスク管理 システミックリスクの管理

世界経済フォーラム(WEF)

項目	テーマ	コアな指標
ガバナンス	企業の目的	企業の目的
	統治機関の質	統治機関の構成
	利害関係者との対話	利害関係者に影響を与える重要な事項
	倫理的行動	不正防止 通報者の保護
	リスクと機会	ビジネスプロセスへのリスクと機会の統合
地球環境(プラネット)	気候変動	温室効果ガスの排出量 TCFD提言の履行
	自然の損失	土地の利用と環境への影響
	水資源の不足	水の利用および水の枯渇リスクにさらされている地域の対応
従業員(人)	不平等の排除	多様性の尊重 平等な報酬の支払い 賃金水準 児童の取り扱いや不当な労働のリスク
	健康と安全	健康および安全
	将来へのスキル	研修の提供
持続的成長(繁栄)	雇用と富の創造	雇用者と退職者の状況 経済への貢献 財務的投資への貢献
	より良い製品及びサービスに向けたイノベーション	研究開発に関する支出
	コミュニティ/社会の活力	税金の支払い

欧州委員会・CSRD

項目	開示すべき情報
環境	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動の緩和 気候変動への適応 水資源・海洋資源 資源利用と循環型経済 汚染 生物多様性と生態系
社会	<ul style="list-style-type: none"> 平等な機会(同一労働同一賃金等) 労働条件(ワークライフバランス等) 人権の尊重
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント層の役割 企業倫理・企業文化 ロビー活動等の政治的関与 取引先との関係 内部統制及びリスク管理

(出所)日本取引所グループ「ESG情報開示枠組みの紹介(SASBスタンダード)」、世界経済フォーラムホワイトペーパー(2020年9月)、日本公認会計士協会「EUにおけるCorporate Sustainability Reporting Directive 提案についての概要(2021年6月18日公表)」より金融庁作成

[参考]SASBマテリアリティマップ

□ SASBは、産業別のマテリアリティマップを示している



SASBマテリアリティマップ®

セクターレベルマップ^(注)

- :セクター内でその課題が重要な産業が5割以上
- :セクター内でその課題が重要な産業が5割以下
- 無印:そのセクターにとって重要課題ではない

和訳提供:



Mitsubishi UFJ Research and Consulting

(注)上記11セクターの下には計77産業が分類されており、産業毎にマテリアリティは少しずつ異なる。本マップ使用の際には産業別マテリアリティマップの参照が推奨される。

課題分類	セクター	消費財	抽出物・ 鉱物加工	金融	食品・飲料	ヘルスケア	インフラストラクチャー	再生可能資源・代替エネルギー	資源転換	サービス	技術・通信	運輸
環境												
GHG排出量			●		●	○	○	○	○		○	●
大気質			●				○	○	○			●
エネルギー管理		○	○		●	○	○	●	●	○	●	○
水及び排水管理		○	●		●		○	●	○	○	○	
廃棄物及び有害物質管理			●		○	○	○	○	●		○	○
生物多様性影響			●		○		○	○		○		○
社会関係資本												
人権及び地域社会との関係			○			○		○	○			
お客様のプライバシー		○		○						○	●	
データセキュリティ		○		○	○	●			○	○	●	
アクセス及び手頃な価格				○		●	○					
製品品質・製品安全		●			●	●	○		●			○
消費者の福利					●	●				○		
販売慣行・製品表示				●	●	●				○		
人的資本												
労働慣行		○	○		○		○			○	○	○
従業員の安全衛生			●		○	○	●	○	○	○	○	●
従業員参画、ダイバーシティと包摂性		○		○		○				○	●	
ビジネスモデル及びイノベーション												
製品及びサービスのライフサイクルへの影響		●	○	●	●	○	●	●	●		●	○
ビジネスモデルのレジリエンス(強じん性)			○				●					
サプライチェーンマネジメント		●	○		●	○		○	○		○	○
材料調達及び資源効率性		○			●		○	●	●		●	○
気候変動の物理的影響				○		○	○	○		○		
リーダーシップ及びガバナンス												
事業倫理			○	●		●	○		○	○		○
競争的行為			○							○	●	○
規制の把握と政治的影響			○					○	○			
重大インシデントリスク管理			●				○	○	○			●
システミックリスク管理				●			○				○	






(出所)SASBウェブサイト(<https://materiality.sasb.org/>)、2020年3月現在。© SASB/三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(和訳版)

目次

- I. サステナビリティに関する情報を巡る内外の動向
- II. 気候変動
- III. 人的資本、多様性、人権
- IV. ディスクロージャーWGで頂いたご意見のまとめ

気候変動開示を巡る国際的な動き

□ 国内外で気候変動等に関する開示の充実に向けた取組みが進められている

国内外の開示に係る対応	 日本	<ul style="list-style-type: none">● 2021年6月、プライム市場の上場企業に対し、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の充実を求めるコーポレートガバナンス・コードの改訂を実施
	 米国	<ul style="list-style-type: none">● 2021年3月、米証券取引委員会(SEC)は、気候変動開示に関する現行ルールを見直すための意見募集を実施(コメント期限:6月13日)
	 英国	<ul style="list-style-type: none">● 2020年11月、英財務省は、TCFDに沿った開示の義務化に向けた今後5年間のロードマップを公表● 2021年1月、ロンドン証券取引所プレミアム市場の上場企業に対し、コンプライ・オア・エクスプレインベースでTCFDに沿った開示を要求。2022年1月、対象をスタンダード市場の上場企業にも拡大● 2021年10月、上場企業及び大企業に対し、TCFDに沿った気候変動開示を義務付ける会社法改正を公表(2022年4月6日以降開始する会計年度から適用開始)
	 EU	<ul style="list-style-type: none">● 2021年4月、欧州委員会(EC)は、上場企業及び大企業に対し、サステナビリティ情報の開示を要求する企業サステナビリティ報告指令案を公表(2023会計年度から適用開始予定)^(注) (※)開示要件の詳細については、欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)が2022年半ばまでに基準を策定予定
基準設定主体	 IFRS財団	<ul style="list-style-type: none">● 2021年11月、IFRS財団は、気候変動を始めとするサステナビリティに関する国際的な報告基準を策定する基準設定主体の設置を公表。
国際会議	G7首脳コミュニケ(2021年6月)抜粋 <ul style="list-style-type: none">● 我々は、一貫した、市場参加者の意思決定に有用な情報を提供し、かつ、TCFDの枠組みに基づく義務的な気候関連財務開示へ、国内の規制枠組みに沿う形で向かうことを支持する	

(注) 欧州委員会が公表した企業サステナビリティ報告指令(CSRD)案では、2023年1月1日以降開始する事業年度から適用開始とされていたが、EU理事会からは、適用時期を1年後ろ倒しにすることが提案されている - 21 -

【提言】気候関連開示プロトタイプ(全体像)

- 気候関連開示基準では、TCFDの4つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に基づき、TCFDの開示要件を詳細化あるいは追加した形で設定している。

プロトタイプの構成

目的
スコープ(物理的及び移行リスクと機会)
ガバナンス
戦略
リスク管理
指標と目標
適用日(未定、早期適用可)
[付録A] 定義
[付録B] 業種別指標

主な開示要件

【ガバナンス】

- 気候関連のリスクと機会を監督する監視機関と経営者の役割の説明に関する情報

【戦略】

- 気候関連のリスクと機会を識別し、それらがビジネスモデルや戦略等に与える影響、戦略のレジリエンスに関する分析(シナリオ分析)に関する情報

【リスク管理】

- 気候関連リスクがどのように識別、評価、管理、及び軽減されているかに関する情報

【指標と目標】

- 重大な気候関連リスクと機会の管理に関する企業の実績を理解するための情報
 - 業種横断指標
 - 業種別指標([付録B]で詳細規定)
 - 気候関連リスクの軽減、当該リスクへの適応、又は気候関連の機会の最大化のために経営者が設定した目標
 - 目標への達成状況を測定するため、取締役会や経営者が利用しているその他業績評価指標(KPI)

目次

- I. サステナビリティに関する情報を巡る内外の動向
- II. 気候変動
- III. 人的資本、多様性、人権
- IV. ディスクロージャーWGで頂いたご意見のまとめ

人的資本開示に関する動向①(米国SECの規則改正)

- 米国SECは、2020年8月、非財務情報に関する規則を改正し、新たに人的資本についての開示を義務付けることを公表し、2020年11月から適用

改正の概要

- 改正規則においては、事業を理解する上で重要(material)な範囲で、人的資本・人的資源についての開示を求めており、プリンシプル・ベースのアプローチを採用している
- 証券取引委員会(SEC)は、人的資本の管理に係る開示に含まれる指標や目的が、時間の経過や企業の事業展開地域、基本的な事業戦略等により大きく変化する可能性があることを踏まえ、詳細な規定は盛り込まないとした
- 改正規則における人的資本の開示に関する内容は以下のとおり

- 事業の説明(Description of the business)箇所において、事業を理解する上で重要(material)な範囲で、会社の人的資本(human capital resources)についての開示が求められる
- 当該人的資本・人的資源には、①人的資本についての説明(従業員の数を含む)、②会社が事業を運営する上で重視する人的資本の取組みや目標(例えば、当該会社の事業や労働力の性質に応じて、人材の開発、誘致、維持に対応するための取組みや目的など)を含む

ITEM 1. Business

Human Capital

The Company's key human capital management objectives are to attract, retain and develop the highest quality talent. To support these objectives, the Company's human resources programs are designed to develop talent to prepare them for critical roles and leadership positions for the future; reward and support employees through competitive pay, benefit, and perquisite programs; enhance the Company's culture through efforts aimed at making the workplace more engaging and inclusive; acquire talent and facilitate internal talent mobility to create a high performing, diverse workforce; engage employees as brand ambassadors of the Company's content, products and experiences; and evolve and invest in technology, tools, and resources to enable employees at work.

The Company employed approximately 203,000 people as of October 3, 2020. Our global workforce is comprised of approximately 80% full time and 20% part time employees, with nearly 1% of the part time population being seasonal employees. Of the total population as of October 3, 2020, approximately 155,000 of our employees worked in the Parks, Experiences and Products segment.

Some examples of key programs and initiatives that are focused to attract, develop and retain our diverse workforce include:

- Diversity and inclusion (D&I). Our D&I objectives are to build teams that reflect the life experiences of our audiences, while employing and supporting a diverse array of voices in our creative and production content.
 - Established six pillars that serve as the foundation for our D&I commitments: transparency, accountability, representation, content, community, and culture
 - Created a pipeline of next-generation creative executives from underrepresented backgrounds through programs such as the Executive Incubator, Creative Talent Development and Inclusion (CTDI), and the Disney Launchpad: Shorts Incubator

人的資本に関する概要や目標、従業員の数に加え、従業員の内訳や、人材を育成・維持等するための主要なプログラムの内容を開示する例がある

人的資本開示に関する動向②(英国FRC報告書)

- 2020年1月、英国財務報告評議会(FRC)は従業員の開示に関する報告書を公表し、従業員の開示に対する投資家のニーズ、及び当該ニーズを満たすために企業に期待される開示内容を開示例も用いて解説
- 解説は、TCFDの4つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に概ね沿って説明されている

従業員に関する開示の内容

ガバナンスと経営

- 取締役会による従業員関連事項の監督、及び従業員にどう関与しているか
- 従業員に関する課題の検討や管理における経営者の役割
- 取締役会による従業員関連事項の検討が、戦略的意思決定にどう影響を与えるか

ビジネスモデルと戦略

- 企業が考える従業員の範囲(全従業員数、従業員の構成(サプライチェーンにおける雇用構成(直接/契約/それ以外))を含む)
- 企業が戦略的資産として従業員に投資しているかどうか、及び当てはまる場合はどう投資するか
- 従業員がどう組織の価値を生み出すか、及び当該価値を高める機会があるか
- 従業員モデルがビジネスモデルをどう支援しているか
- 組織が特定した従業員に関連するリスクと機会が、会社のビジネス、戦略、財務計画にどう影響するか

リスク管理

- 従業員に関連するリスクと機会を特定、評価、管理するための組織のプロセス
- 企業にとって最も関連性の高い、従業員に関連するリスクと機会
- ビジネスのどこにリスクと機会が存在し、それらがどう管理されているか

指標と目標

- 従業員の理解に最も関連する指標(指標の特定方法を含む)
- 価値提供のために企業が従業員をどう動機付けしているか(従業員に関連する課題とパフォーマンスの管理に使用される目標を含む)
- 経営トップがどのように望ましい文化を推進しているか(従業員による積極的参加がどう達成されたかを含む)
- 従業員雇用人数、定着率/離職率(予定したもの・望まれないものの両方)、労働環境に適用される価値、労働文化のモニター指標を含む)
- 報酬その他利益の説明、及び研修・能力開発、昇進に関する統計の開示

人的資本開示に関する動向③(ISO30414)

- 2019年1月、ISOがHuman Resource Managementに関して、社内で議論すべき/社外へ公開すべき指標をガイドラインとして整理
- 指標については、比較を可能とするために、定量的なデータをもって説明することが求められている

ISO30414「Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting」

11の領域

- コンプライアンスと倫理
- コスト
- ダイバーシティ
- リーダーシップ
- 企業文化
- 労働安全衛生、安全
- ウェルビーイング
- 生産性
- 採用、異動、離職
- スキルと能力
- サクセッションプラン
- 労働力

社内で議論すべき/社外へ公開すべき指標の例

Human capital areas	Human capital metrics	Large organizations		Small and medium organizations	
		Internal	External	Internal	External
Costs	See 4.7.3 for detailed information				
	1 Total workforce costs	x	x	x	x
	2 External workforce costs	x		x	
	3 Ratio of the average salary and remuneration	x			
	4 Total costs of employment	x		x	
	5 Cost per hire	x			
	6 Recruitment costs	x			
Diversity	See 4.7.4 for detailed information				
	1 Workforce diversity with respect to				
	a) age	x	x	x	
	b) gender	x	x	x	
	c) disability	x	x	x	
2 Diversity of leadership team	x	x			
Leadership	See 4.7.5 for detailed information				
	1 Leadership trust	x	x		
	2 Span of control	x			
Organizational culture	See 4.7.6 for detailed information				
	1 Engagement/satisfaction/commitment	x		x	
Organizational health, safety and well-being	See 4.7.7 for detailed information				
	1 Lost time for injury	x	x		
	2 Number of occupational accidents	x	x	x	x
	3 Number of people killed during work	x	x	x	x
Productivity	See 4.7.8 for detailed information				
	1 EBIT /revenue/turnover/profit per employee	x	x	x	x
	2 Human capital Rol	x	x	x	x

Human capital areas	Human capital metrics	Large organizations		Small and medium organizations	
		Internal	External	Internal	External
Recruitment, mobility and turnover	See 4.7.9 for detailed information				
	Recruitment (IN)				
	1 Number of qualified candidates per position	x			
	2 Quality per hire	x			
	3 Average length				
	a) time to fill vacant positions	x	x		
	b) time to fill vacant critical business positions	x	x		
	4 Transition and future workforce capabilities assessment (talent pool)	x			
	Mobility (THROUGH)				
	5 Percentage of positions filled internally	x	x		
	6 Percentage of critical business positions filled internally	x	x		
	7 Percentage of critical business positions	x		x	
	8 Percentage of vacant critical business positions in relation to all vacant positions	x			
	9 Internal mobility rate	x			
Turnover (OUT)	10 Employee bench strength	x			
	11 Turnover rate	x	x	x	x
	12 Voluntary turnover rate (without retirement)	x			
	13 Voluntary critical turnover rate	x			
	14 Exit/turnover reasons/leaving employment by reason	x		x	
	See 4.7.10 for detailed information				
Skills and capabilities	1 Total developing and training costs	x	x	x	x
	2 Learning and development				
	a) percentage of employees who participate in training compared with total number of employees per year	x		x	
	b) average formalized training hours per employee	x		x	
	c) percentage of employees who participated in formalized training in different categories	x			
3 Workforce competency rate	x				
	See 4.7.11 for detailed information				

有価証券報告書における人的資本に関する開示

現状の制度

有価証券報告書

第一部 企業情報

- 第1 企業の概要
- 第2 事業の状況
- 第3 設備の状況
- 第4 提出会社の状況
- 第5 経理の状況
- 第6 提出会社の株式事務の概要
- 第7 提出会社の参考情報

従業員の状況

- 提出会社(単体)の従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与(賞与を含む)

経営方針等

- ※ 経営方針の中で、人的資本に関する考え方や取組みに言及している企業がある

財務諸表(注1)

- 販売費及び一般管理費(連結・単体)のうち、人件費(適当な費目として認められる場合。ただし、販管費を一括して掲記し、その主要な費目を注記する方式も認められており、主要な費目として人件費が注記される場合もある^(注2))
- 「製造原価明細書」(単体)の労務費(ただし、連結財務諸表において、セグメント情報を注記している場合には、「製造原価明細書」の開示を免除)

(注1) 上記は日本基準の場合。国際会計基準(IFRS)任意適用企業は、IFRSの規定に基づき、従業員給付費用などを含めた分類に基づく開示が求められている(従業員給付費用には、給与、賞与、有給休暇、退職金、年金等を含む)

(注2) 販管費を一括掲記する場合、主要な費目として販管費の10%を超える費目を注記する必要がある

取締役、管理職、従業員における多様性確保の開示(英・仏・独・米の制度)

□ 欧米では、法令において、多様性の開示が求められている

英国

フランス

ドイツ

米国

取締役

- 性別構成
 - 【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】
- 多様性(性別、年齢、学歴、職歴)の方針(適用しない場合はその理由)、同方針の目標・実施方法とその結果
 - 【FCAの開示透明性規則、大規模上場企業等対象、取締役報告書に記載】

- 多様性(性別、年齢、資格、職歴等)の方針(適用しない場合はその理由)・同方針の目標・実施方法とその結果
 - 【商法、特定の上場企業対象、CG報告書に記載】^(注1)

- 多様性(性別、年齢、学歴、職歴)の方針(適用しない場合はその理由)、同方針の目標・実施方法とその結果【商法、従業員250人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】
- 自社が定めた女性比率目標の達成状況、未達の場合はその理由【株式会社法、従業員500人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】
- 監査役会について、会社法が求める女性比率30%の達成状況、未達の場合はその理由【商法、従業員2,000人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】^(注)

- 事業を理解する上で重要な範囲で、①人的資本の説明(従業員の人数等)、②事業を運営する上で重視する人的資本の取組みや目標等を開示【SEC規則、上場企業対象、年次報告書に記載】

管理職

- 【シニアマネージャー】
- 性別構成
 - 【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】

—

- 【執行役より1段及び2段下の管理職】
- 自社が定めた女性比率目標の達成状況と未達の場合の理由
 - 【株式会社法、従業員500人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】

従業員一般

- 性別構成
 - 【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】
- 従業員のジェンダーの多様性
 - 【戦略報告書ガイダンス、従業員500名超の上場企業等・銀行・保険会社対象、戦略報告書に記載】

- 性別構成
- 男女平等のための措置
- 男女の賃金格差の指標とその是正措置
 - 【商法・労働法、従業員50人以上の企業対象、自社ウェブサイトに記載】

- 男女平等を確保するために講じられる措置
 - 【商法、従業員250人超の上場企業等対象、非財務報告書に記載】

(注) 上場企業では、男女いずれかの取締役(administrateurs)の割合が、全取締役の40%を下回ってはならないとされており、これに反する取締役の任命は無効となる(商法)
(出典)各国の法令

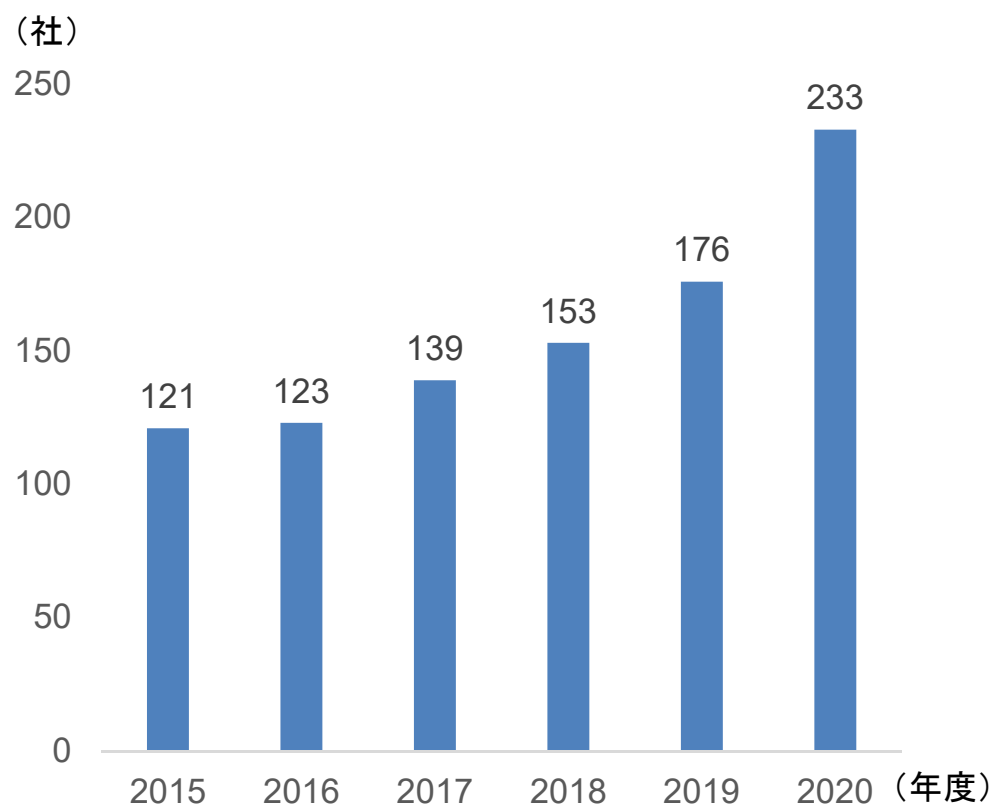
男女別賃金に関する開示(英・仏・独の制度)

	英国	フランス	ドイツ	EU
	平等法(2017年～)	職業人生選択の自由のための法律(2018年～)	賃金透明化促進法(2017年～)	賃金透明化指令案(2021年3月公表)
対象	●従業員が250人を超える企業等	●従業員50人以上の企業	●従業員が500人以上の企業	●従業員250人以上の企業
公表内容	<ul style="list-style-type: none"> ●男女間の給与差の詳細 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 時間あたり賃金や賞与に関する格差(平均値・中央値) ➢ 賞与の対象となる男女別の従業員比率 ➢ 全従業員を賃金水準により四階層に分けた時の各階層の男女比 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女の賃金格差に関する指標とそれを解消するために実施する措置 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女平等および同一賃金の現状に関する報告書を作成 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 男女平等を促進する措置とその効果、男女同一賃金の実現に向けた取組み ➢ 労働者の総数(平均)、フルタイム・パートタイムの労働者数(平均)を、男女別に報告 	<ul style="list-style-type: none"> ●企業内の男女の労働者間の賃金格差、賃金水準ごとの男女比率
公表方法	●自社ウェブサイト及び政府指定サイトにおいて公表	●自社ウェブサイトにおいて公表	●状況報告書(会社法上の書類)に添付して公表	●自社ウェブサイトにおいて公表

人権に関する開示(有価証券報告書における「人権」への言及)

- 近年、有価証券報告書において「人権」に言及する企業が増加。特に「事業等のリスク」において記載する企業が増加

有価証券報告書における「人権」キーワード記載企業数



有価証券報告書における「人権」キーワード記載箇所の推移

	(社)		
	2018	2019	2020
経営方針、経営環境及び対処すべき課題等	43	56	80
事業等のリスク	23	30	78
コーポレート・ガバナンスの状況	72	92	112

人権に関する取組①(「ビジネスと人権」に関する行動計画)

「ビジネスと人権」に関する行動計画(概要)

第1章

行動計画ができるまで

1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性

- 「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」の策定、国連グローバル・コンパクトの提唱といった中、国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持。G7・G20の首脳宣言でも行動計画に言及。
- 投資家等の求めもあり、企業も人権尊重への対応が必要。企業自らが、人権に関するリスクを特定し、対策を講じる必要。
- 日本ではこれまで人権の保護に資する様々な立法措置・施策を実施し、企業はこれに対応。
- 「ビジネスと人権」に関する社会的要請の高まりを踏まえ、一層の取組が必要との観点から、政府として行動計画を策定。
- 新型コロナウイルス感染症の文脈においても、行動計画を着実に実施していく必要。

2 行動計画の位置付け

- 「指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。
- SDGsの実現に向けた取組の一つとして位置付け。

3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

- 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
- 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
- SDGsの達成への貢献

4 行動計画の策定プロセス

現状把握調査を含め、経済界、労働界、市民社会等との意見交換会を実施。令和2年2月に原案を作成し、パブリックコメントを実施。

第2章

行動計画

1 基本的な考え方

- (1)政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (2)企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (3)社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- (4)サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5)経済メカニズムの整備及び改善

2 分野別行動計画

第3章

政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・デリジェンスのプロセス(※)を導入することを期待。(※ 企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと。)

第4章

行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年、毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

人権に関する取組②(英国の現代奴隷法)

目的: 現代奴隷制が国内外で問題になっていることや奴隷制に係る国際的・EU地域の取決め等を踏まえ、現代奴隷に対処することで、違反者が確実に罰を受け、また被害者の支援・保護を向上させるために策定

対象企業

- イギリスにおいて商品またはサービスを提供
- 年間総売上げ3600万ポンド超

推奨される開示内容

- 組織の構造、事業及びサプライチェーン
- 奴隷制度及び人身売買に関する方針
- デューディリジェンス
- 事業およびサプライチェーンのうち、奴隷制及び人身売買のリスクがある部分並びにリスクを評価・管理するために取られた措置
- その事業又はサプライチェーンにおいて奴隷制及び人身売買が行われないことを確保することの有効性(適切と認めるパフォーマンス指標に照らして測定)
- 従業員が受けられる研修内容

開示の方法

- 会計年度毎に、ウェブサイト等において公表
- ⇒ 不遵守には強制執行命令を経て最終的に罰則が課される余地あり

今後検討される改正の内容

- 開示項目を見直すとともに、推奨から義務化へ
- 報告の場として政府が管理するポータルを導入
- 報告時期の統一
- 取締役会等による承認日や取締役等の署名日、グループ内の報告対象企業名の明記
- 不遵守に対する直接の罰則の導入
- 商業組織に加えて、公共団体にも開示を義務付け

年次報告書での言及例: Tesco plc (2021年2月期 年次報告書)

Modern Slavery Act

As per section 54(1) of the Modern Slavery Act 2015, our Modern Slavery Statement is reviewed and approved by the Board on an annual basis and published on our Group website. The statement covers the activities of Tesco PLC and its subsidiaries and details policies, processes and actions we have taken to ensure that slavery and human trafficking are not taking place in our supply chains or any part of our business. More information on our statement can be found on our website.

Deloitte社の調査によれば、2019年の段階で、FTSE上場企業100社のうち19社が年次報告書に現代奴隷法に基づく開示内容の全部又は一部を掲載し、56社が外部媒体との相互参照情報を記載している。

目次

- I. サステナビリティに関する情報を巡る内外の動向
- II. 気候変動
- III. 人的資本、多様性、人権
- IV. ディスクロージャーWGで頂いたご意見のまとめ

ディスクロージャーWG第2回(10月1日)・第3回会議(10月29日)で頂いたご意見のまとめ①

重要性の 考え方

- 有価証券報告書における開示の重要性については、「投資家の投資判断にとって重要な情報か否か」、「企業価値への影響」で判断するのがよく、シングルマテリアリティ、ダブルマテリアリティという二元論に囚われない方がよい。
- 企業における重要性の判断では、企業におけるマテリアリティの特定が前提となることを明確にすべき。また、重要な項目であれば、開示する必要があるということを徹底すべき。

開示充実の 方向性

(サステナビリティ情報の「記載欄」に関する意見)

- サステナビリティ情報については、有価証券報告書の中に「記載欄」を設け、開示を求めるべき。「記載欄」で開示することは、明瞭性、簡潔性、比較可能性の確保の観点から有用。
- サステナビリティを巡る課題は経営課題であるため、有報の既存の「経営方針等」の欄で開示し、指標や詳細な項目は、サステナビリティ情報の「記載欄」で開示することも考えられる。
- 開示項目を超えて相互参照可能とすることも考えられる。

(「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の開示に関する意見)

- サステナビリティ開示について、「ガバナンス」と「リスク管理」の開示を求め、「戦略」と「指標と目標」については、企業にとってマテリアルな場合に開示を求めるべき。
- 気候変動以外については、「ガバナンス」と「リスク管理」に加えて「戦略」の開示を求め、「指標と目標」についてのみ、企業にとってマテリアルな場合に開示を求めるべき。

ディスクロージャーWG第2回(10月1日)・第3回会議(10月29日)で頂いたご意見のまとめ②

開示充実の 方向性

(その他)

- 日本企業の取組みが、国際的に比較可能な形で開示されることが重要。TCFDやISSBなどのグローバルな枠組みを参考にした開示を期待したい。
- 開示を支援するガイダンスの作成といった取組みも考えられる。

個別の 開示事項

- 多様性や人的資本の開示を充実させるべき。
 - 多様性に関する開示で目標設定等が開示されている場合、その目標設定の理由の説明も開示されていると有用。
 - 人的資本に関する開示は、経営者目線だけでなく、従業員の意識も反映されていることが重要。また、独自に数値を示す場合、信頼性を確保するため、定義を明確化する必要。

日本に おける体制 整備

- ISSBの基準を待つのではなく、日本もISSBの活動にコミットしていくべき。
- 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重要。民間における取組みを支援していく必要。
- ISSBのマルチロケーションアプローチについても、日本として対応を考えるべき。