

2023年9月21日 全9頁

サステナビリティ情報に関する最新の開示状況

～有価証券報告書におけるサステナビリティ開示 2023～

コンサルティング第一部 主任コンサルタント 吉田 信之

[要約]

- 2023年3月期から、有価証券報告書の提出会社はサステナビリティ情報に関する開示が義務化され、その内容として「ガバナンス」「リスク管理」が必須の記載事項、「戦略」「指標及び目標」はその重要性に応じて記載することとなった。本稿では、今回新しく開示されることとなったサステナビリティ情報のなかでも、①環境（気候変動関連等）への取組みに関する開示、②社会（人的資本、多様性等）への取組みに関する開示、の大きく2つの視点から、有価証券報告書における最新開示事例について概観することとした。
- ①環境（気候変動関連等）への取組みについては、調査対象企業のほとんどすべてがロードマップ等の時間軸を意識した開示を行っていた。一方で、シナリオ分析において、PL等財務に与える影響まで記載している企業は45%と半分弱の開示にとどまった。また、②社会（人的資本、多様性等）への取組みについては、自社固有の独自性まで打ち出せている企業が約6割という結果であった。
- 今回の内閣府令改正では、サステナビリティ開示について細かな記載事項をあえて規定しないことで、各企業の現在の取組み状況を柔軟に記載できるよう配慮がなされている。このため、企業が独自性のある取組み、開示を行っていかれるかどうか、投資家の評価ならびに消費者からの企業選別、ひいては中長期的な企業価値向上に向けたカギとなろう。

1. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報開示 2023

2023年1月31日、「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の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」が公布・施行された。これにより、2023年3月期から、有価証券報告書の提出会社はサステナビリティ情報に関する開示が義務化され、その内容として「ガバナンス」「リスク管理」が必須の記載事項、「戦略」「指標及び目標」はその重要性に応じて記載することとなった。

ここで「戦略」とは、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みのことをいい、「指標及び目標」とは、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ことをいう。具体的には、企業の経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性がある温室効果ガス（GHG）排出量削減に向けた環境への取組みや、人材の多様性の確保を含む人材育成に関する方針、社内環境整備に関する方針等についての開示が求められている。

「戦略」「指標及び目標」については、重要性がある場合に、という限定付きではあるが、各企業の環境への取組みや人的資本に対する考え方等について、広く企業外部の投資家等に向けて開示されることとなるため、企業を評価するための有用な一つの指標となろう。また、今回の内閣府令改正では、サステナビリティ開示について細かな記載事項をあえて規定しないことで、各企業の現在の取組み状況を柔軟に記載できるよう配慮がなされている。

本稿では、今回新しく開示されることとなったサステナビリティ情報のなかでも、企業が重要性に応じて記載するテーマの方が企業間の開示に差が生じやすいことから、①環境（気候変動関連等）への取組みに関する開示、②社会（人的資本、多様性等）への取組みに関する開示、の大きく2つの視点から、有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の「戦略」「指標及び目標」の最新の開示事例について概観することとした。なお、事例調査の対象は、TOPIX コア 30¹対象企業のうち、3月末が決算期である以下の企業28社とした。

¹ TOPIX Core30 は、東証市場における時価総額・流動性が特に高い30銘柄を対象とする浮動株時価総額方式の株価指数のこと。年に1回（毎年10月）構成銘柄の見直しが行われ、東京証券取引所により算出・公表されている。

(図表 1) TOPIX コア 30 選定企業 (28 社) 2023 年 9 月現在

No.	コード	会社名	No.	コード	会社名
1	4063	信越化学工業	15	7741	HOYA
2	4502	武田薬品工業	16	7974	任天堂
3	4503	アステラス製薬	17	8001	伊藤忠商事
4	4568	第一三共	18	8031	三井物産
5	6098	リクルートホールディングス	19	8035	東京エレクトロン
6	6273	SMC	20	8058	三菱商事
7	6367	ダイキン工業	21	8306	三菱UFJフィナンシャル・グループ
8	6501	日立製作所	22	8316	三井住友フィナンシャルグループ
9	6594	ニデック	23	8411	みずほフィナンシャルグループ
10	6758	ソニーグループ	24	8766	東京海上ホールディングス
11	6594	ファナック	25	9432	日本電信電話
12	6981	村田製作所	26	9433	KDDI
13	7203	トヨタ自動車	27	9434	ソフトバンク
14	7267	本田技研工業	28	9984	ソフトバンクグループ

出所：日本取引所グループ HP 等より大和総研作成

2. サステナビリティに関する最新の開示事例

① 環境（気候変動関連等）への取組みの開示事例

気候変動関連等の情報については、2022 年 6 月に公表された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²のなかで「国内外のサステナビリティ開示で広く利用されているTCFDのフレームワーク、…（中略）…、国際的な比較可能性の観点から、我が国においても同様の枠組みで開示することが適切と考えられる」との言及もあり、今回の内閣府令改正においても、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）のフレームワーク等の枠組みに基づいた積極的な開示が期待されている。

本稿では、環境（気候変動関連等）に関する積極的な開示の要素として、(1)定量的な情報を含むシナリオ分析を実施（開示）しているか、(2)当該シナリオ分析において、PL等財務に与える影響まで記載しているか、(3)目標に向けてロードマップ等の時間軸のある開示を行っているか、(4)中計や経営戦略とGHG排出削減との整合性について具体的に開示しているか、の4つの観点から調査を実施した（図表2）。

² 2022年6月13日 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—中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて—

(図表 2) 環境（気候変動関連等）への取組みの開示事例

	(1)定量的な情報を含むシナリオ分析を実施（開示）しているか	(2)シナリオ分析において、PL等財務に与える影響まで記載しているか	(3)ロードマップ等の時間軸のある開示を行っているか	(4)中計/経営戦略とGHG排出削減との整合性について具体的に開示しているか
a 該当社数(社)	20	13	27	21
b 対象会社数(社)	28	28	28	28
比率(a/b)	71%	46%	96%	75%

出所：各社有価証券報告書より大和総研作成

結果として、「(3) 目標に向けてロードマップ等の時間軸のある開示を行っているか」については、96%とほとんどすべての企業が時間軸を意識した開示を行っていた。また、「(4) 中計や経営戦略と GHG 排出削減との整合性について具体的に開示している」企業も 75%に上っていた。

一方で、「(1) 定量的な情報を含むシナリオ分析を実施（開示）している」企業は 71%、「(2) シナリオ分析において、PL 等財務に与える影響まで記載している」企業は 45%と半分弱の開示にとどまっている。これは、本年度は改正されたサステナビリティ開示の適用初年度であり、シナリオ分析に加え、その財務に及ぼす影響まで試算するとなるとそれなりの時間と労力がかかることから、いったん詳細な開示を見送った企業も相当数あったものと推察される。

ご参考までに、①環境（気候変動関連等）への取組みの開示事例として、TCFD に基づく開示を行っており、非常にわかりやすく具体的な開示をしている第一三共株式会社の事例を以下に掲載させて頂く（有価証券報告書から一部抜粋）。

(図表 3) サステナビリティに関する開示：第一三共株式会社

2【サステナビリティに関する考え方及び取組】

(3) 気候変動への取組（TCFD*1に基づく開示）

地球温暖化や異常気象などの気候変動について、生活や仕事に影響する重要な課題と認識し、様々な環境問題に対し責任ある企業活動を行うために、第一三共グループ企業行動憲章及び第一三共グループ EHS ポリシーに基づき、環境経営を推進しています。また、2019年5月に TCFD 提言への賛同を表明し、2020年にはガバナンスやシナリオ分析結果など、TCFD の開示枠組みに沿った情報開示を行いました。さらに 2021年10月に改訂された TCFD 提言に対応した情報開示を進めると共に、グローバルな課題である気候変動に積極的に応えていくため、気候変動に関するガバナンスや事業戦略の更なる強化を目指します。

(略)

(ii) シナリオ分析の結果と第一三共のレジリエンス

4℃シナリオ（物理的影響が大きくなる世界）

環境の変化	リスク・機会	当社グループへの潜在的影響	影響度	当社グループのレジリエンス	事業リスク
気温上昇	気候変動に伴う疾患増加等	悪性黒色腫、循環器、呼吸器疾患、各種熱帯病などに対する関連医薬品の需要拡大と社会からの要請・期待の高まり。 疾病構造の変化に伴う既存製品の需要減少の可能性。	大	需要拡大に応える生産ラインの確保、在庫管理強化に努める。 疾病構造の変化やパンデミックも含め、アンメットメディカルニーズ・社会要請の高い疾患に対する研究開発を外部リソースとの連携も合わせ検討する。	中/機会
	空調設備のコスト増	本社、研究開発、製造拠点ともに屋内作業が基本であり、気温上昇に伴い空調コスト増が予想されるが影響は限定的。	軽微	コスト増は吸収可能な範囲であり、財務影響は軽微であるが、引き続きエネルギー効率改善に努める。	低
	・・・	・・・			

*影響度は、軽微（1億円未満）、小（1億円～50億円）、中（50億円～100億円）、大（100億円～300億円）を基準に評価

*事業リスクは影響度と発生頻度を考慮し総合的に評価

事業活動に対する直接的な移行リスクは限定的であると認識していますが、サプライチェーンについては、今後、炭素税や移行対策などのコスト上昇がリスクとして考えられます。また、物理的リスクについては、気象災害などの激甚化による安定供給についての懸念があります。このような分析結果に基づき、移行リスクについてはこれまでの省エネ対策の推進に加え、再生可能エネルギーの活用や脱炭素技術の導入、ビジネスパートナーとの協働により、炭素税などの負担回避によるコスト低減を機会として創出していきます。また、物理的リスクについては、水害対策を含めたBCPの深化、サプライチェーンの安定性を高める予防策の実施、多様性の確保、支援策の確保、代替策の確保等の対策を実施することで、当社グループにおける毀損を回避し、持続的な企業価値向上を目指していきます。シナリオ分析で評価・特定された重要なリスク対策については、EHS経営委員会及び取締役会でグループ全体の進捗管理を行っていきます。

出所：有価証券報告書（第一三共株式会社）より大和総研にて一部抜粋

② 社会（人的資本、多様性等）への取組みの開示事例

社会（人的資本、多様性）に関しては、パブリックコメントに対する金融庁の考え方のなかで「人材育成方針や社内環境整備方針に関する指標及び目標についても、各企業の現在の取組状況に応じて、記載することが考えられます」とされ、企業の柔軟な記載が求められていることから、企業としてはその独自性（自社固有の戦略、ビジネスモデルにあった取組みを行っているか）をいかに打ち出せるかが重要であるといえる。

このため、本稿では、社会（人的資本、多様性等）に関する積極的な開示の要素として、(1) 独自の取組みに関して定量的(具体的)に開示しているか、(2)独自の取組みに関して自社固有の戦略に紐づいて開示しているかの2点に加え、コロナ禍をきっかけに浸透した新しい働き方に関し、企業がどのように考えているかを概観する視点から、(3)在宅勤務（もしくはテレワーク）について言及しているか、の合計3つの観点から調査を実施した（図表4）。

（図表4） 社会（人的資本、多様性）への取組みの開示事例

	(1) 独自の取組みに関して定量的(具体的)に開示しているか	(2)独自の取組みに関して自社固有の戦略に紐づいて開示しているか	(3)在宅勤務（もしくはテレワーク）について言及しているか
a 該当社数(社)	17	19	10
b 対象会社数(社)	28	28	28
比率 (a/b)	61%	68%	36%

出所：各社有価証券報告書より大和総研作成

上記では、独自性³について少し厳しめにカウントしたこともあり、「(1) 独自の取組みに関して定量的(具体的)に開示しているか」に該当する企業は61%、「(2) 独自の取組みに関して自社固有の戦略に紐づいて開示記載しているか」は68%と、総じて①環境（気候変動関連等）への取組みの開示よりも低めの数値となった。②社会（人的資本、多様性等）への取組みの方が、①環境（気候変動等）への取組みに比べ、取組みの内容に関する自由度が高く、どこまで踏み込んだ開示を行うかに差が生じたのではないと思われる。

また、「(3) 在宅勤務（もしくはテレワーク）について言及しているか」については、言及している企業が3分の1程度（36%）との結果となった。在宅勤務について言及している企業は、在宅勤務（テレワーク）の導入、推進に積極的な企業であり、柔軟な働き方や多様性を受け入れる組織（職場）を目指す方向性が伺えた。一方で、在宅勤務（もしくはテレワーク）に言及して

³ 独自性については、例えば、「人材育成のための研修やOJTを実施」、「人種や性別にかかわらず人材の多様性を確保する」等の多くの企業に共有する取組みの記載・開示にとどまる場合には、独自性のある取組みとしてカウントしていない。

いない企業は、在宅勤務に消極的な企業（コロナ前の出勤勤務への回帰を図っている企業）か、もしくは未だどちらとも判断しかねている企業であると想定されるが、仕事を行う上で対面でのコミュニケーションも重要と考えられることから、どちらが適切と一概に判断することは難しい。よって、現時点において在宅勤務（もしくはテレワーク）に言及していない企業が3分の2程度存在することは、ある程度頷ける結果ともいえよう。今後、企業が目指す組織の在り方として、どのような社内環境整備方針を打ち出していくのか、有価証券報告書での開示に引き続き注目していきたい。

以下、ご参考までに、②社会（人的資本、多様性等）への取組みの開示事例として、非常にわかりやすく具体的な開示をしているニデック株式会社の事例を掲載させて頂く（有価証券報告書から一部抜粋）。

（図表5）サステナビリティに関する開示：ニデック株式会社

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

（2）人的資本拡充に向けた取組み

①戦略

「人材マネジメント」の目的

100年後も成長し続けるグローバル企業を目指し、次世代の変革リーダーを輩出しつづける。

<目標>

ニデックグループ全体で次世代の変革リーダー人材の発掘・把握と計画的・効果的な育成を行う仕組みづくり（リーダーシップパイプライン）を構築する。

<ゴールイメージ>

- （i）ビジネスリーダーがリーダーシップパイプラインのもと、切れ目なく輩出されている。
- （ii）各部門のリーダーがリーダー育成を自身の重要ミッションと捉え、時間を割り取り組んでいる。
- （iii）共通の仕組み、言語によりグループの育成が実施されている。

「人事施策・基盤整備」の目的

実力・実績主義を徹底し、世界 No. 1 の社員集団として、称賛・尊敬される企業を目指す。

<目標>

「強い会社・組織づくり」「信賞必罰・メリハリのある処遇」「適所適材の人材育成」「人材の流動化・ガバナンス強化」をコンセプトに One Nidec での人事施策展開および運営体制を構築する。

<ゴールイメージ>

- （i）グローバル競争に打ち勝つために、会社事業の変化に対応できる組織・人材の強化に資する人事施策の展開（導入・浸透・定着）及びその運営に取り組んでいる。
- （ii）社会・市場・業界などの動向を見極め、ニデックグループ一体での人事ポリシーのもとに人事施策及びその運営に取り組んでいる。

（略）

(図表 5) サステナビリティに関する開示：ニデック株式会社

<基盤整備：多様性のある組織（職場）風土・労働環境づくり>

ニデックグループは、世界 40 か国以上に拠点を持つグローバル企業として成長を続けております。国を跨いだ社員の往来、交流を行っておりますが、多様性のあることが当たり前の組織（職場）・労働環境の整備を進めることで、世界情勢・市場の変化に対しても迅速に対応できる組織・人材となることを目指しております。

a) 多様な社員の活躍を促進し、組織全体で新たな価値を創造していく上で、柔軟な働き方や多様性を受け入れる組織（職場）風土の醸成を図っております。

(i) 2005 年頃からダイバーシティ推進に取り組み、その後、仕事と家庭の両立支援から活躍支援へと段階的にフェーズを移しつつ、男女問わない働き方として、時差勤務制度や在宅勤務制度、時間単位年次有給休暇制度を設けると共に、時短勤務等各種制度拡充やキャリア支援などを行っております。その結果、育児休暇からの復帰率向上や女性の管理職、管理職候補層の増加、男性の育児参画度の向上等が成果として出ております。女性管理職比率については、ニデック単体では 2022 年度で 7.0%（女性従業員比率 16.85%）となっております。

(略)

<人材育成>

<<経営幹部育成状況>>

経営幹部の育成に関する指標	2022 年度
重要ポストの内部登用率（内部登用者数/ポジション数）	65%
重要ポストの後継候補準備率（後継者候補者数/ポジション数）	62%

<<研修・教育>>

教育・研修に関する指標	2022 年度
一人あたり時間	12.9 時間

(略)

出所：有価証券報告書（ニデック株式会社）より大和総研にて一部抜粋

3. まとめ

今回、内閣府令の改正が細かな記載事項をあえて規定せず、各企業の現在の取組み状況を柔軟に記載できるよう配慮されていたこともあり、サステナビリティ開示について調査の対象とした TOPIX コア 30 対象企業においても、かなり開示内容に幅があったとの印象をもった。その意味では、企業間比較を目的とする投資家の立場から、また将来の就職を希望する学生への採用活動などの面も含め、企業の外部者からはかなり有用な情報開示となったのではないかと推察される。

一方で、有価証券報告書の提出会社（3月決算、約2300社）全体でみると、サステナビリティ開示に関して未だ十分な記載をできていない企業や、社会（人的資本、多様性）に関して独自性を打ち出し切れていない企業も散見された。本年はサステナビリティ開示についての適用初年度であったため、いったん詳細な開示について様子見した企業や、十分な取組みは行っているものの開示への対策が不十分であった企業などもあったかもしれないが、今後は比較可能性の観点からも、より一層の情報開示がなされることが期待される。

また、2023年6月の株主総会では、欧州の機関投資家から脱炭素の取組みに関する株主提案が出されるなど、環境への取組みの実効性を求める動きが活発化してきている。このことを踏まえると、今回の改正をサステナビリティ情報に関する単なる追加開示の改正と捉えることは誤りであろう。企業は実効性のある取組みを行い、さらにはその取組みをうまく投資家に伝える工夫も必要となる。企業がサステナビリティについて、こうした取組み及び開示を行っていけるかどうかは、投資家の評価ならびに消費者からの企業選別、ひいては中長期的な企業価値向上に向けたカギとなるといっても過言ではないだろう。

—以上—