

2022年8月9日 全10頁

## 人的資本・健康経営シリーズ⑤

## 企業に求められる人的資本と企業戦略の紐づけ、および情報開示

有価証券報告書における情報開示は実質義務化？

金融調査部 主任研究員 太田珠美  
リサーチ業務部 兼 金融調査部 大和敦  
金融調査部 研究員 矢田歌菜絵

## [要約]

- 上場会社に人的資本開示を求める制度整備が進んでいる。2021年にコーポレートガバナンス・コードが改訂され、人的資本について情報開示を促す内容が盛り込まれた。
- 金融庁金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループが2022年6月に公表した報告書（以下、DWG報告）では、中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた人材育成方針（多様性の確保を含む）や社内環境整備方針などを、有価証券報告書の開示項目とすることが提案されている。
- 現状のDWG報告の提言内容に基づけば、人材育成方針と社内環境整備方針に関しては、企業が投資家にとって重要な情報であると判断した場合に有価証券報告書で開示することになる。企業の経営計画/経営戦略を見ると、人材育成の重要性について言及しているケースが大半である。人材育成方針に関しては基本的にほぼすべての企業にとって重要な（有価証券報告書で開示すべき）情報に該当するのではないだろうか。
- サステナビリティ情報開示は、これまでも企画やIR、サステナビリティ、リスクマネジメント、財務など幅広い部署の連携により行われているが、今後はこれに人事部門も加わることになる。どのような記載内容にすべきか、指標を開示する場合はその基となるデータの有無の確認や、対象範囲をどうするか（海外も含めるか）といった検討を早期に行うことが必要だろう。

## 1. 人的資本開示拡充に向けた制度整備

### (1) コーポレートガバナンス・コードの改訂

#### ①補充原則の新設で強化された人的資本開示

ESG投資の広がりとともに、投資家から投融資先企業に対してESG（サステナビリティ）情報開示を求める声が高まっている。サステナビリティ情報の1つである人的資本についても、欧米を中心に開示制度の整備が進む<sup>1</sup>。日本においても、2021年にコーポレートガバナンス・コードが改訂され、人的資本に関連する内容が追加された（図表1）。

図表1 コーポレートガバナンス・コードに新設された人的資本に関連する補充原則

#### 【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。

#### 【補充原則3-1③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。（以下、省略）

#### 【補充原則4-2②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

（出所）東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード ～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2021年6月11日)より抜粋

#### ②改訂コーポレートガバナンス・コードの実施状況

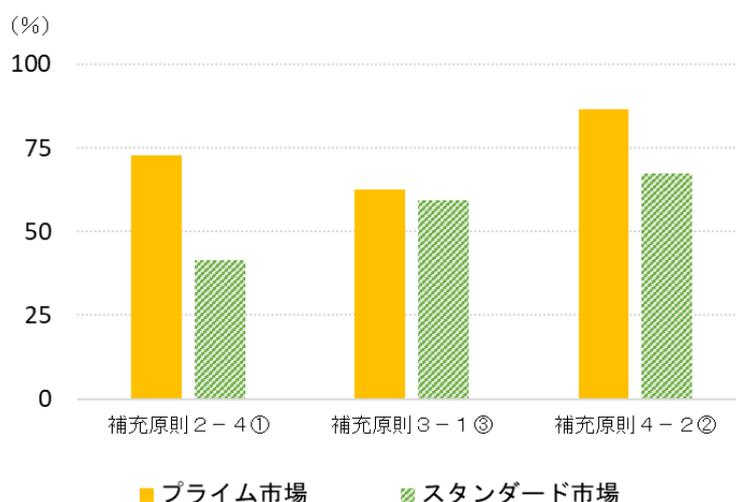
コーポレートガバナンス・コード改訂後の実施状況について東京証券取引所が調査したところ、人的資本に関する原則（補充原則2-4①、補充原則3-1③、補充原則4-2②）の実施（コンプライ）率は新設ということもあり4割から8割で、改訂・新設された原則以外のコンプライ率（概ね9割超）と比べやや低い状況であった（2022年7月14日時点、図表2）。

また、コンプライしている企業の間でも対応の幅が見られ、例えば東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コードへの対応状況（2021年12月末時点）」によれば、補充原則2-4①について「(前略)コンプライしている会社の開示内容としては、女性・外国人・中途採用者のすべてについて中核人材への登用等の考え方、測定可能な目標、状況を記載している会社がある一方で、いずれかの属性について記載がない事例もあるなど、コンプライしている会社の対応

<sup>1</sup> 太田珠美「ESG投資において注目される人的資本」大和総研レポート（2021年10月27日）および太田珠美「人的資本開示に求められる2つの視点」大和総研レポート（2022年2月25日）を参照。

状況には幅がある」(p. 9)、補充原則 3-1 ③について「同原則で開示が求められている人的資本・知的財産の投資について、ガバナンス報告書上で言及されていない事例も見られる」(p. 11)と指摘している。

図表 2 コーポレートガバナンス・コードのコンプライア率



(注) 2022 年 7 月 14 日時点の調査。

(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

(2022 年 7 月 14 日時点)」より大和総研作成

## (2) 金融庁金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの提言

金融庁金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループが 2022 年 6 月に公表した「[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 - 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 -](#)」(以下、DWG 報告)においても、サステナビリティ情報の開示拡充が提言されている<sup>2</sup>。特に人的資本に関しては長期的に企業価値に関連する情報として機関投資家においても着目されていることから、具体的な開示項目として以下 3 点が示された (DWG 報告 pp. 14-15 参照)。

- ① 中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」(多様性の確保を含む)や「社内環境整備方針」について、有価証券報告書のサステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」の枠の開示項目とする
- ② それぞれの企業の事情に応じ、上記の「方針」と整合的で測定可能な指標(インプット、アウトカム等)の設定、その目標及び進捗状況について、同「記載欄」の「指標と目標」の枠の開示項目とする
- ③ 女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差について、中長期的な企業価値判断に必要な項目として、有価証券報告書の「従業員の状況」の中の開示項目とする

<sup>2</sup> 詳細については藤野大輝「[ディスクロージャーワーキング・グループ報告 \(サステナビリティ情報の開示拡充\)](#)」大和総研レポート(2022 年 6 月 20 日)を参照。

上記①および②にある有価証券報告書のサステナビリティ情報の「記載欄」は、DWG 報告で有価証券報告書に新設することが提言されているものである。現状の有価証券報告書でも、企業が自らの判断でサステナビリティに関連する情報開示を行っているケースはあるが、さまざまな項目に分散して記載されているなど、明瞭性や比較可能性の観点で課題があった。DWG 報告では国際的なフレームワークとの比較可能性を保つ観点から「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の4つの枠を設け、「ガバナンス」と「リスク管理」はすべての企業に開示を求め一方で、企業の開示負担の観点から「戦略」と「指標と目標」は企業が重要性を判断して開示することが提案されている。つまり前掲①と②に関しては、すべての企業に開示が求められるわけではなく、重要性を判断した上で開示する内容という位置づけと考えられる。

## 2. 人的資本に関する有価証券報告書への記載

### (1) 課題となるのは「人材育成方針」と「社内環境整備方針」

有価証券報告書の「従業員の状況」の追加開示項目として挙げられている女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差については、企業の開示負担に鑑み、国内の他の法律の定義や枠組みが考慮される見込みである。例えば、女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）や育児・介護休業法（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）が企業に対して情報開示を求めている内容があるため、それらを参考に有価証券報告書の記載を検討することになりそうだ。グローバル展開を進める企業が増えている中、国内法に基づいて算出する定量情報が投資家の参考になるのかやや懸念もあるが（海外拠点は集計の対象外であることが一般的である）、この点 DWG 報告でも「開示する際には、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である」（p. 15）、「（前略）定量的な指標の開示にあたっては、投資家が適切に指標を理解することが重要であるため、企業が指標に関する説明を追記できるようにすることが考えられる」（p. 15）と補足説明がなされている。

一方、人材戦略の重要性を踏まえた人材育成方針（多様性の確保を含む）や社内環境整備方針、これらの方針と統合的に測定可能な指標（インプット、アウトカム等）の設定、その目標及び進捗状況に関しては、企業ごとに投資家の投資判断に影響を与える情報が何か精査し、開示内容を考える必要がある。

### (2) コーポレート・ガバナンスに関する報告書の事例

ここからは、人材育成方針や社内環境整備方針についてどういった開示を行えばいいのか、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の記載例や、米国市場上場企業の年次報告書である Form10-K の記載例を参考に、考えていきたい。

人材育成方針と社内環境整備方針に関しては、多様性の確保という観点で、コーポレートガバナンス・コード（補充原則 2-4 ①）で既に開示を行っている企業もある。TOPIX500 採用企業

のコーポレート・ガバナンスに関する報告書を確認したところ、補充原則2-4①に言及した部分に「人材育成方針」や「社内環境整備方針」という単語を用いた記載していたのは3割強の企業であった（7割以上の企業が同原則にコンプライしているが、前述の通りコンプライには幅がある）。言及している企業の多くは、人材の多様性が重要であるという原則論を示したり、自社の企業理念等に基づく方針について記載しているが、中には中期経営計画との関係性など、企業の戦略とその実現に必要な人材育成/社内環境整備がどのようなものかを意識し、記載している例も見受けられた（図表3）。

図表3 コーポレート・ガバナンスに関する報告書の人材育成方針や社内環境整備方針の記載例

ハウス 食品グ ループ 本社	<p>&lt;人材育成方針と社内環境整備方針&gt;</p> <p>当社グループは、第七次中期計画において「3つの責任」（お客様に対する責任、社員とその家族に対する責任、社会に対する責任）を活動の柱にしております。そのうち、「社員とその家族への責任」では、「ダイバーシティの実現」を取組テーマとして掲げ、社員一人ひとりが“働きがい”を感じられる職場に変革するとともに、“多彩な個性の発揮と融合”を強力に支援するため、人材育成と社内環境整備に取組んでおります。この取組により生産性を向上させ、社員においては「個人の成長」「豊かな生活」、組織においては「イノベーション創出」「グループの成長」を目指しております。</p>
DIC	<p>（前略）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に関しては、「多様な人材を適所適材に配置し、発揮される能力を最大化するための環境を整備する」との方針を示し、ダイバーシティ担当役員を配置して体制整備に努めています。また、長期経営計画では、人的資本経営強化のための3つの重点施策として「人材育成」「人材流動性（採用・維持・サクセッション）」「エンゲージメント向上・組織力強化」を掲げるとともに、2020年には全社プロジェクトであるWSR2020を立ち上げ「生産性の向上」と「働き甲斐の向上」の実現を目指した、ニューノーマルを見据えた新しいワークスタイルへの刷新を進めています。これらの実施状況も統合報告書等に掲載しています。</p>
東宝	<p>&lt;多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針&gt;</p> <p>当社は、「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」において、成長戦略の推進役となる多様で優秀な外部人材の採用を強化するとともに、よりクリエイティブな組織に進化すべく人材育成と働く環境の整備を推進していくことを「人材と組織の戦略」の基本方針として掲げております。これに基づき、「キャリア採用の拡大・強化」「エキスパート社員制度の拡充」「多様なキャリアパスと成長支援」「公正な評価と成果に報いる処遇」を具体的施策として、多様性の確保に向けた人材育成に取り組んでまいります。</p> <p>また、「TOHO VISION 2032 東宝グループ 経営戦略」において、サステナビリティの重要課題の一つとして「誰もが健康でいきいきと活躍できる職場環境をつくります」を掲げ、エンゲージメントを高める社内環境の整備について、さまざまな施策に取り組んでまいります。</p> <p>具体的には、①2021年4月に「朗らか健康経営」を宣言し、テーマ別の数値目標を掲げて、エンゲージメントサーベイやヘルスリテラシー研修等の活動を推進しております。②働き方のガイドラインである「TOHO WORK STYLE」を制定し、時間管理の徹底や休暇取得促進、スーパーフレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方を可能にする制度を導入しております。③属性にとらわれない組織の実現を目指し、女性活躍推進や障がい者雇用をはじめとした「ダイバーシティ&amp;インクルージョン」を推進しております。④新たな時代の多様なワークスタイルに対応し、人と人とのコミュニケーションを活性化する「オフィス改革」にも取り組んでおります。</p>

（出所）各社の「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（本稿執筆時点のもの）より抜粋（各社の報告書は日本取引所グループ「コーポレート・ガバナンス情報サービス」より取得）

これらはDWG報告において有価証券報告書での開示が求められている「人材戦略の重要性を踏まえた人材育成方針（多様性の確保を含む）や社内環境整備方針」（p.14）と整合する内容と考えられる。ただし、コーポレート・ガバナンスに関する報告書では多様性の確保について定量的な指標の開示を求める一方で、人材育成方針や社内環境整備方針に関して必ずしも指標の設

定や開示までは求めていないため、この点は有価証券報告書への記載を別途検討する必要があるようだ。

### (3) 米国 Form10-K の事例

米国では証券取引委員会（SEC）が2020年8月に Regulation S-K を改正し、上場企業に対して経営において重視する人的資本の情報開示（人材の確保や育成、採用など）を義務化している。ただし、具体的な記載事項は企業が重要性に鑑みて判断することになっていることから、実際にどのような情報を開示しているか、ペプシコとキャピタル・ワン・ファイナンシャルの事例をみていきたい。両社ともに、Form10-K においてビジネスの概要について記述する“Part 1、Item 1. Business”と、リスクについて記述する“Part 1、Item 1A. Risk Factors”において人的資本に言及している。

#### ① Form10-K の Part 1、Item 1. Business

食品や飲料の製造を行っているペプシコは、優れた職場・人事制度を持つ企業を認定している Top Employers Institute から Top Employers Global 2022 に選出されている<sup>3</sup>。同社は Form10-K でビジネスの概要について記載する“Part 1 Item 1. Business”に“Human Capital”という項目を設け、人的資本に対する考え方や、経営が人的資本マネジメントのモニタリングを行うことなどを述べている。また、具体的な取組みとして、健康と安全への配慮、ダイバーシティ&インクルージョンに関する施策、従業員の育成やキャリア開発などについて記述している（図表4）。

図表4 ペプシコの人的資本開示の概要

＜定性情報＞	
考え方	ペプシコは質の高い労働力を引き付け、向上、維持することを含む人的資本マネジメントが長期的な我々の成功にとって極めて重大だと考えている。
経営によるモニタリング	取締役会は企業文化、DEI (diversity, equity and inclusion)、公正な賃金、健康と安全、研修と育成、報酬や福利厚生などを含む人的資本マネジメントに関する幅広いトピックスを監督する。
従業員との関係	多数の団体交渉協定に関与しており、従業員との関係は良好である。
具体的な取組み①：健康と安全	世界中の従業員の安全、健康、福祉を保護することは、ペプシコの最優先事項であり、怪我のない職場の実現に動いている。交通事故の減少など、従業員を怪我から守ることにつながる新しい技術への投資を続けている。COVID-19の感染が広がる危機的な時期に製品の製造、輸送、販売を続ける最前線の従業員の健康と安全に配慮した。
具体的な取組み②：ダイバーシティ&インクルージョン	我々のDEIの文化は、イノベーションを促進し、有能な人材を引き付けて維持する力と評判を高めるものであり、競争上の優位性となっている。我々が事業を行うコミュニティで才能のある人材のパイプラインを保持するため、多様な従業員を引き付け、維持、昇進について改善する不断の努力を続けている。
具体的な取組み③：育成、キャリア開発	従業員に対する支援、育成に関しては、キャリア開発計画、メンタリングプログラム、オンラインの学習プログラムなどを提供しており、従業員のリーダーシップと専門的スキルを構築および強化を図っている。
＜定量情報＞	
雇用者数（2021年12月25日時点）	世界全体で約309,000人を雇用（米国内約129,000人を含む）
女性の比率（2021年12月25日時点）	従業員：約27% 管理職：約43%（いずれも世界全体）
民族や人種の多様性（2021年12月25日時点）	従業員：約45% 管理職：約31%（いずれも米国）
全従業員の研修の総時間（2021年）	1,000,000時間超

（出所）PepsiCo, Inc. “Form10-K”（2021年）より大和総研作成

<sup>3</sup> Top Employers Institute はオランダに本社を置き、世界各地で Top Employers の認定を行っている。Top Employers Global 2022 に認定されたのは11社・グループのみである。

金融持株会社のキャピタル・ワン・ファイナンシャルは Fortune 誌が従業員の意識調査等に基づき作成するランキング“100 Best Companies to Work For®”において、2022年に10位にランクインしている。同社はForm10-KのPart1; BusinessにHUMAN CAPITAL RESOURCESという項目を設け、企業文化や人的資本に対するガバナンスについて言及している。また、具体的な取組みとして、人材の維持・確保やダイバーシティ&インクルージョンと帰属意識(DIB)、育成とキャリア開発、福利厚生、賃金の公平性などについて記述している(図表5)。

図表5 キャピタル・ワン・ファイナンシャルの人的資本開示(概要)

＜定性情報＞	
企業文化	私たちの文化は、従業員が人々の多様性、アイデア、仕事の価値をベースとする包括的な環境を育むことに重点を置き、人々を第一に考えることに根差している。
ガバナンス	取締役会は、報酬委員会とガバナンスおよび指名委員会の支援を受け、戦略、方針、償行、ダイバーシティ&インクルージョンと帰属意識(DIB)を含む人的資本管理を監督する。最高人事責任者を含む執行委員会は、一般的な従業員の福利厚生や報酬を含む人事償行や教育プログラムなどの人的資本に関連する問題について、最高経営責任者および取締役に助言、支援、および推奨を行います。チーフDIBオフィサーは、少なくとも年に一度、従業員の現状と傾向、および人事施策の進捗や課題などに関する最新情報を取締役会および執行委員会に提供する。
具体的な取組み①: 事業戦略に必要な人材の維持・確保	四半期ごとに、戦略的なビジネス目標を達成するために必要な人材を確保、維持できる能力があるかを評価する。各事業部門およびスタッフグループは、この評価の一環として採用、従業員の在職期間、および離職に関する指標を確認し、必要に応じて緩和計画を実施する。
具体的な取組み②: ダイバーシティ&インクルージョンと帰属意識(DIB)	あらゆるバックグラウンドの従業員が、最も自分らしく、力を発揮して働ける場所を作ることを目指す。私たちのD&Iの取り組みは、チーフDIBオフィサーによって監督されている。帰属意識の醸成の取り組みにおいて中心となるのは、さまざまな文化、背景、経験に対する理解を深め、従業員同士のつながりを築き、専門能力を身につけるための投資を行うことであり、多様な労働力を引き付け、育成し、維持する取り組みを支援することである。
具体的な取組み③: 育成、キャリア開発	従業員が新しいスキルを学び、個人の目標を達成し、キャリアを発展させることを支援する。これは人材の競争力を維持するために重要である。オンラインおよびライブのトレーニングを含む、事業部門、レベル、および役割に応じた教育を提供する。コンプライアンスや、役割固有のテーマなど、専門家が提供する正式なプログラムに加え、従業員が相互に教え合う学習機会を設けることで、学習文化をさらに強化する。
具体的な取組み④: 福利厚生	育児休暇、ヘルスセンターの設置、401(k)プランの支援、教育支援、その他の健康、ウェルネス、および経済的利益を含む当社の福利厚生はすべて、従業員の成長と発展を支援するように設計する。
具体的な取組み⑤: 賃金の公平性	同一労働同一賃金は私たちの価値観の中心にある。最低年に1回、世界中のすべての従業員の基本給とインセンティブ給を評価する。同様の役割を持つ従業員グループを比べ、仕事の場所や経験など、給与の違いが適切に説明できる要因を元に調整したところ、調整後の賃金格差の集計結果は、男性が支払う金額の100%を女性に支払い、白人の従業員が支払う金額の100%を米国の有色人種に支払うことを示していた。統計的に何が賃金格差を引き起こしているのかを理解し、将来の賃金格差を解消するための対策を取り、原因不明の賃金格差を見つけた場合はそのギャップを埋める。
＜定量情報＞	
雇用者数(2021年12月31日時点)	世界全体で50,767人を雇用
女性の比率(2021年12月31日時点)	従業員: 約52%(世界全体)
経営の多様性(2021年12月31日時点)	取締役会の13人のメンバーのうち、4人は女性で、3人は有色人種
管理職の多様性(2021年12月31日時点)	ヴァイスプレジデント以上の管理職のうち、約33%が女性で、約24%が有色人種(米国)
人種の多様性(2021年12月31日時点)	従業員の約50%が有色人種(米国)

(出所) CAPITAL ONE FINANCIAL CORPORATION “FORM 10-K” (2021年) より大和総研作成

米国では近年特に多様性(性別だけではなく、人種や民族なども含む)に対する社会の関心が高いこともあり、ペプシコ、キャピタル・ワン・ファイナンシャルいずれもダイバーシティ&インクルージョン(キャピタル・ワン・ファイナンシャルはこれに帰属意識も加わる)を実現するための施策や、定量的な数値の公表を行っている。キャピタル・ワン・ファイナンシャルに関しては、男女の賃金格差について最低年に1度は評価を行い、原因不明の格差が確認された場合は是正することも明らかにしている。

## ②Form10-KのPart 1、Item1A. Risk Factors

ペプシコおよびキャピタル・ワン・ファイナンシャルはいずれも、Form10-Kの“Item1A. Risk Factors”の“Business Risk”の中で、ビジネスに悪影響をおよぼすリスクとして、高いスキルをもった多様な労働力を引き付けること、育成すること、維持することに失敗するリスクを挙げている。

ペプシコに関しては想定外の離職や慢性的な人手不足、リーダー層のサクセッションプラン（後継者育成計画）の失敗が特にリスクであることを述べている。加えて、e コマースやデジタルマーケティング、データアナリティクスについて高いスキルを持つ労働力を育成・確保することが企業の成長力の源泉であり、それができなかった場合はビジネスに悪影響が生じる可能性がある」と記載している。

キャピタル・ワン・ファイナンシャルに関しては、クレジットやリスク管理、デジタル、テクノロジー関連で高いスキルを持つ労働力の育成・確保と、リーダー層のサクセッションプランに失敗することをリスクに挙げている。特に前者の高いスキルを持つ労働力の育成・確保には高いコストがかかり、転職率の上昇や失業率の低下といった外部環境の変化が、より競争を厳しくしていると述べている。

## ③Form10-Kからみる「人材育成方針」と「社内環境整備方針」

日本の DWG 報告が想定している有価証券報告書における人的資本の開示の枠組みと、米国の Form10-K の枠組みは異なるため<sup>4</sup>、単純に参考にはできないが、今回事例として紹介したペプシコとキャピタル・ワン・ファイナンシャルは、ビジネス概要の中で人材の育成およびキャリア開発について述べており、またリスクの中で高いスキルを持った多様な労働力を引き付けること、育成すること、維持することに失敗するリスクを挙げている。企業価値向上のため、従業員が身につけるべきスキルを明確にし、それに必要な人材の育成・確保・維持のための施策を講じることの重要性は、多くの企業に共通する要素だろう。DWG 報告では人材育成方針は「戦略」の欄に記述することが想定されているが、失敗した際のリスクが大きければ「リスク」の欄に記載することも検討すべきかもしれない。

一方、社内環境整備方針に関しては上記の人材育成やキャリア開発に従業員が取り組みやすい環境を整備することに加え、従業員の健康や安全、適切な報酬、ダイバーシティ&インクルージョン、福利厚生などさまざまな観点が含まれ得る。ペプシコとキャピタル・ワン・ファイナンシャルのビジネス概要を見ると、前者は生活必需品に関わることや、製造・物流といった現場での事故が発生しやすいビジネスであることから、健康と安全について環境を整える一方、キャピタル・ワン・ファイナンシャルはリスクにもある通り雇用の競争力の確保が課題であることから、従業員のベネフィット（福利厚生や賃金の公平性）を整備することに重きを置いている様子

<sup>4</sup> 米国においてはサステナビリティ全般について開示することまでは求めておらず、気候変動に関する情報開示の義務化も検討段階にある（義務化はされていないが、投資家の投資判断に必要な情報であると判断した上で、ESG 全般について、もしくは気候変動を含む環境課題について、Form10-K で任意開示している企業は存在する）。気候変動の開示義務化の検討状況については鳥毛拓馬「[SEC、気候関連情報開示の規則案を公表](#)」大和総研レポート（2022年4月18日）を参照。

がうかがえる。企業ごとに、従業員の働きがいを高めつつ、労働生産性も向上させるために重点的に取り組む方針について記載をすることが重要だろう。

### 3. おわりに

本稿では DWG 報告の内容を基に、有価証券報告書に記載が求められる人的資本開示について取り上げた。現状の提言内容に基づけば、「戦略」および「指標と目標」への記載事項とされている人材育成方針と環境整備方針については、有価証券報告書で開示するかどうか、企業の重要性判断に依ると考えられ、開示しない選択肢もあり得る（開示しない場合はその判断理由や根拠について説明することが推奨されている）。しかし、多くの企業では経営計画/経営戦略において経営基盤の強化の1つの要素として人材育成について言及している。例えば、気候変動問題への対応については温室効果ガスの排出量や事業内容に応じて、重要な情報として開示する企業とそうでない企業が分かれることもあるだろうが、人材育成に関してはほぼすべての企業において重要な（有価証券報告書で開示すべき）情報に当たるのではないだろうか。

既にコーポレート・ガバナンスに関する報告書で中期経営計画など企業の戦略に必要となる人材育成/社内環境整備を意識した方針を記載している事例もあるが、こうした開示を行っている企業は限られ、かつこれらの方針と統合的で測定可能な指標の設定、その目標及び進捗状況についての開示は今後検討する企業が大半とみられる。DWG 報告の内容を踏まえた有価証券報告書の改正スケジュールは未定であるが、関連法令案の公表、パブリックコメントの募集などを経て、早ければ2023年から適用されることもあり得る。サステナビリティ情報の開示は、企画や IR、サステナビリティ、リスクマネジメント、財務など幅広い部署の連携により行われているが、今後はこれに人事部門も加わることになる。どのような記載内容にすべきか、指標を開示する場合はその基となるデータの有無の確認や、対象範囲をどうするか（海外も含めるか）といった検討を早期に行うことが必要ではないか。

**【人的資本・健康経営シリーズ】**

- No. 1 溝端 幹雄「企業成長に必要な新しい資産とは？～データ・ブランド等を生み出す人材とそれを活かす組織体制」2021年10月20日
- No. 2 太田 珠美「ESG投資において重要性が高まる人的資本～企業に人的資本関連情報の開示拡充を求める動きが強まる」2021年10月27日
- No. 3 太田 珠美「人的資本開示に求められる2つの視点～世界で共有されている課題への対応と企業独自の取り組み」2022年2月25日
- No. 4 石橋 未来「深化する米国の健康経営～デジタル化や健康の公平性、フィナンシャルウェルネスにも注目～」2022年3月8日
- No. 5 太田 珠美「企業に求められる人的資本と企業戦略の紐づけ、および情報開示～有価証券報告書における情報開示は実質義務化？」2022年8月9日

**【大和総研調査季報】**

石橋未来・武井聡子「健康経営の『見える化』における3つのポイント」『大和総研調査季報』2021年10月秋季号（Vol.44）、pp.4-21

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

レポートは弊社ホームページにてご覧頂けます。

URL : <https://www.dir.co.jp/>