

2022年11月10日 全11頁

開示府令改正案の概要と今後の展望

有価証券報告書におけるサステナビリティ、コーポレートガバナンスに関する情報開示の拡充

金融調査部 研究員 藤野大輝

[要約]

- 金融庁は、2022年11月7日、「企業内容等の開示に関する内閣府令（以下、開示府令）」等の改正案を公表した。
- 改正案では、サステナビリティ情報（サステナビリティに関する情報の記載欄の新設、人的資本に関する情報、多様性に関する情報）、コーポレートガバナンスに関する情報（取締役会、各委員会の活動状況、デュアルレポーティングラインの有無を含む内部監査の実効性に関する取組、政策保有株式の発行会社と業務提携等を行っている場合の説明）について開示が拡充されている。
- 今回の開示府令改正案による開示拡充は、2023年3月31日以後終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用される予定となっている。四半期開示の見直しや「重要な契約」の開示については、今回の開示府令改正案には含まれていないが、今後改正される可能性が高いだろう。

1. 「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正案

金融庁は、2022年11月7日、「企業内容等の開示に関する内閣府令（以下、開示府令）」等の改正案を公表した（意見募集は2022年12月7日まで）。

2021年9月から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（以下、DWG）において、企業の情報開示のあり方について議論が行われていた。2022年6月にDWGでの検討をとりまとめた「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 ー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ー」（以下、DWG報告）が公表され、サステナビリティ情報開示、コーポレートガバナンスに関する開示、四半期開示、「重要な契約」の開示などの主な論点について今後の方向性が示された。

今回公表された開示府令等の改正案では、DWG報告の内容を受け、特にサステナビリティ、コーポレートガバナンスに関する情報開示が新たに拡充されている。本稿では、開示府令等の改正案の概要や今後のスケジュールについて整理する。

2. 開示府令等の改正案の概要

開示府令改正案では、大きく分けて以下の2点に関する記載が新たに求められている。

- ✓ サステナビリティ情報の開示拡充(サステナビリティに関する情報の記載欄の新設、人的資本に関する情報、多様性に関する情報)
- ✓ コーポレートガバナンスに関する情報の開示拡充(取締役会、各委員会の活動状況、デュアルレポーティングラインの有無を含む内部監査の実効性に関する取組、政策保有株式の発行会社と業務提携等を行っている場合の説明)

また、開示府令のほかに、「企業内容等の開示に関する留意事項について(企業内容等開示ガイドライン)」の改正案や、「記述情報の開示に関する原則—サステナビリティ情報の開示について—」(案)(以下、記述情報原則案)などもあわせて公表されている。これらの改正案も参考に、開示拡充の内容を整理する。

図表1 開示府令改正案による有価証券報告書における開示拡充の概要

第一部 企業情報	
第1 企業の概要	...
5 従業員の状況	...
第2 事業の状況	...
1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等	...
2 サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)	...
3 事業等のリスク	...
4 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	...
5 経営上の重要な契約等	...
6 研究開発活動	...
第4 提出会社の状況	...
4 コーポレート・ガバナンスの状況等	...
(1) コーポレート・ガバナンスの概要	...
(3) 監査の状況	...
(5) 株式の保有状況	...

政策保有株式の個別銘柄(貸借対照表計上額が資本金額の1%超もしくは貸借対照表計上額の大きい順の60銘柄)に関する情報において、政策保有株式の発行会社との営業上の取引、業務上の提携等の概要を記載(保有目的が取引や提携などである場合)
→ p.8

女性活躍推進法、育児・介護休業法に沿って女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差を記載
→ p.4

「ガバナンス」、「リスク管理」を記載
・「戦略」、「指標及び目標」のうち重要なものを記載
・人的資本に関する戦略(方針)、指標及び目標を記載
→ pp.2-4

取締役会、各委員会の活動状況(開催頻度、具体的な検討内容、取締役委員の出席状況等)を記載
→ p.7

内部監査の実効性を確保するための取組(デュアルレポーティングラインの有無を含む)を具体的にわかりやすく記載
→ p.8

(注) 女性活躍推進法は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、育児・介護休業法は「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」のことを指す。以下同様。

(出所)「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案より大和総研作成

(1) サステナビリティ情報の開示

① サステナビリティに関する考え方及び取組の記載欄の新設

開示府令改正案では、有価証券報告書の「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」と「事業等のリスク」の間に、新たに「サステナビリティに関する考え方及び取組」の欄が追加されている(図表2)。

図表 2 サステナビリティに関する考え方及び取組について記載すべき情報

ガバナンス	サステナビリティ関連のリスク・機会を監視・管理するためのガバナンスの過程、統制、手続	左記を全ての提出会社が記載
リスク管理	サステナビリティ関連のリスク・機会を識別、評価、管理するための過程	
戦略	短期、中期、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・機会に対処するための取組	左記のうち、重要なものについて記載
指標及び目標	サステナビリティ関連のリスク・機会に関する連結会社の実績を長期的に評価、管理、監視するために用いられる情報	

(出所)「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案より大和総研作成

この欄では、連結会社（連結財務諸表を作成していない場合には提出会社）のサステナビリティに関する考え方、取組の状況について、図表 2 の通りに記載することが求められている。ただし、有価証券報告書の他の箇所記載した情報については、その旨を記載することによって、この欄での記載を省略することができる。例えば、女性管理職比率などをサステナビリティに関する指標の一つとして開示する上で、④で後述する「従業員の状況」での開示内容を参照する場合などが含まれる、と企業内容等開示ガイドラインの改正案では説明されている。

「戦略」、「指標及び目標」は重要なものについて記載とされているが、記述情報原則案では、仮に各企業が重要性を判断した上でこれらを記載しないこととした場合でも、その判断や根拠の開示を行うことが期待されている。

記述情報原則案では、この欄での情報開示は企業の中長期的な持続可能性に関する事項について、経営方針・経営戦略等との整合性を意識して説明するものとされている。また、サステナビリティ情報には、例えば、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と考えられている。さらに、国内で具体的開示内容の設定が行われていないサステナビリティ情報の記載に当たって、例えば、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）また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とされている。

②気候変動に関する情報

開示府令改正案では、気候変動に関する情報については明記されていない。そのため、気候変動について法令上、企業は義務的な開示を必ずしも求められているわけではないと解釈できる。ただし、DWG 報告の中で、企業が気候変動対応が重要であると判断する場合には、気候変動について①サステナビリティに関する考え方及び取組の記載欄で開示すべきであるとされ、温室効果ガス（GHG）排出量についても重要性の判断を前提としつつ、特に Scope1、2 の積極的な開示が期待されていた。記述情報原則案においても、この DWG 報告の内容に言及されている。法令上

の義務ではないが、気候変動への対応の重要性が高い企業は開示を検討する必要があるものと考えられる。

③人的資本に関する情報

人的資本については、①のサステナビリティに関する考え方及び取組の記載欄において、図表3の通り記載することが求められている。なお、これらの情報の開示については、図表2の「戦略」、「指標及び目標」のように「重要なものについて記載」という限定は規定されていない。

図表3 人的資本について記載すべき情報

ガバナンス	-
リスク管理	
戦略	人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針、社内環境整備に関する方針（例えば、人材の採用・維持、従業員の安全・健康に関する方針等）
指標及び目標	上記の戦略で記載した方針に関する指標の内容、当該指標を用いた目標、実績

（出所）「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案より大和総研作成

2021年6月に改訂された東京証券取引所コーポレートガバナンス・コード（改訂CGコード）でも、以下の補充原則2-4①が新設され、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とされた。今回の開示府令改正案では、さらに人材育成方針と社内環境整備方針に加え、これらに関連する指標、目標、実績を有価証券報告書で開示することが必要とされている。

コーポレートガバナンス・コード

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。

④多様性に関する情報

開示府令改正案では、有価証券報告書の「従業員の状況」において、図表4の通り、新たに女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差を記載することが求められている。なお、これらの情報の開示について記述情報原則案は、DWG報告の中で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とされたことに言及している。可能な範囲での連結ベースの開示が期待されよう。

図表4 「従業員の状況」において記載すべき情報の拡充（多様性に関する情報）

①	最近日現在の連結会社における従業員数(セグメント情報と関連付けて) 提出会社の最近日現在の従業員数(セグメント情報と関連付けて)、平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与(賞与を含む)
②	連結会社または提出会社の最近日までの1年間における臨時従業員の平均雇用人員(外書きで記載) (臨時従業員が相当数以上ある場合のみ) (臨時従業員の総数が従業員数の10%未満であるときは記載を省略可能)
③	最近日までの1年間における下記の事項を簡潔に記載 ・連結会社または提出会社の従業員の人員に著しい増減があった場合にはその事情 ・労働組合との間に特記すべき事項等があった場合にはその旨
④	提出会社、その連結子会社それぞれにおける管理職に占める女性労働者の割合 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)の規定による公表を行っていない場合は対象外)
⑤	提出会社、その連結子会社それぞれにおける男性の育児休業取得率 (女性活躍推進法の規定による公表を行っていない、かつ、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(育児・介護休業法)の規定による公表を行っていない場合は対象外)
⑥	提出会社、その連結子会社それぞれにおける労働者の男女の賃金の差異 (女性活躍推進法の規定による公表を行っていない場合は対象外)

(注1) ④～⑥が今回新たに開示が求められている事項である。

(注2) ④～⑥については、それぞれ女性活躍推進法、育児・介護休業法に沿って開示する。

(出所)「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案より大和総研作成

多様性に関する各事項(図表4の④～⑥)の開示については、女性活躍推進法、育児・介護休業法に沿った開示が求められ、提出会社がこれらの法令の規定による公表を行っていない場合、開示府令改正案の適用後も有価証券報告書における開示義務はない。両法令の開示内容や開示対象を見てみよう。

女性活躍推進法では、一般事業者に対して、常時雇用する労働者(常用労働者)の数によって以下の通り各事項の開示が求められる(図表5)。情報の開示は、おおむね一年に一回以上、インターネットなどで、女性の求職者が容易に閲覧できるように行わなければならない。なお、常用労働者101人～300人の事業者への情報公表の義務化は2022年4月1日から、男女の賃金差異の公表の義務化(図表5(A)⑨)は2022年7月8日から、それぞれ施行されている。

図表5に挙げた項目のうち、下記の企業分類ごとに指定された項目を開示

○常用労働者数301人以上

(A)の①～⑧のうち1つ以上、(A)の⑨、(B)の(1)～(7)のうち1つ以上、の計3項目以上

○常用労働者数101人以上300人以下

(A)の①～⑨、もしくは(B)の(1)～(7)のうちいずれか1つ以上

○常用労働者数100人以下

(A)の①～⑨、もしくは(B)の(1)～(7)のうちいずれか1つ以上(努力義務)

図表 5 女性活躍推進法で一般事業者の開示が求められる項目

(A) 女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供に関する実績	(B) 職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備に関する実績
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	(1) 男女の平均継続勤務年数の差異
② 男女別の採用における競争倍率	(2) 10事業年度前およ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
③ 労働者に占める女性労働者の割合	(3) 男女別の育児休業取得率
④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合	(4) 労働者の一月当たりの平均残業時間
⑤ 管理職に占める女性労働者の割合	(5) 雇用管理区分ごとの労働者一月当たりの平均残業時間
⑥ 役員に占める女性の割合	(6) 有給休暇取得率
⑦ 労働者の男女別の職種または雇用形態の転換実績	(7) 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績	
⑨ 男女の賃金の差異	

(注1) (A) の①～③、⑦、(B) の (3)、(5)、(7) については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。

(注2) (A) の③、⑦、(B) の (5) については、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

(注3) (A) の⑨については、正規雇用労働者、パート・有期社員（非正規雇用労働者）、全ての労働者の区分ごとに公表を行うことが必要。

(出所) 女性活躍推進法等より大和総研作成

また、2021年6月に改正された育児・介護休業法では、常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主は、毎年少なくとも1回、インターネットの利用その他の適切な方法により、育児休業の取得の状況について公表をすることが義務付けられている（2023年4月1日施行）。具体的には、以下のいずれかの情報を公表することとされている。

公表前事業年度（公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度）において、

$$\frac{\text{雇用する男性労働者のうち育児休業等を取得したものの数}}{\text{公表前事業年度において、雇用する男性労働者のうち配偶者が出産したものの数}}$$
もしくは、

公表前事業年度において、

$$\frac{\text{雇用する男性労働者のうち育児休業等を取得したものの数} + \text{小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等、子の看護休暇を除く）を利用したものの数}}{\text{公表前事業年度において、雇用する男性労働者のうち配偶者が出産したものの数}}$$

以上を踏まえると、開示府令改正案に基づく有価証券報告書での多様性に関する各項目の開示は、次のような提出会社には義務付けられていないと解釈できる。

- ✓ 常用労働者数が女性活躍推進法や育児・介護休業法の情報公表義務の対象となる人数以下であるため、各項目を公表していない
- ✓ 女性活躍推進法に関して、女性管理職比率や男性の育児休業取得率を開示項目として選択していないため、各項目を公表していない

一方で、企業内容等開示ガイドラインの改正案では、多様性に関する情報の開示に当たっては任意の追加的な情報を記載することもできるとされている。投資家の投資判断に資すると考える情報については開示を検討することも考えられる。

⑤その他（将来情報、任意開示書類の参照）

サステナビリティ情報は企業の中長期的な持続可能性に関する情報であるため、将来情報が含まれることとなる。今回の開示府令改正案では、有価証券報告書の記載上の注意における一般的事項で、「将来に関する事項を記載する場合には、当該事項は当事業年度末現在において判断したものである旨を記載すること」とされており、これはサステナビリティ情報の開示にも係るものと想定される。企業内容等開示ガイドラインの改正案では、「将来情報と実際に生じた結果が異なる場合であっても、当該将来情報に関する経営者の認識や当該認識の前提となる事実、仮定及び推論過程に関する合理的な説明が記載されている場合のほか、当該将来情報について社内で合理的な根拠に基づく適切な検討を経たうえで、その旨が、検討された事実、仮定及び推論過程とともに記載されている場合には、直ちに虚偽記載等（中略）の責任を負うものではないと考えられる」との見解が示されている。これは、サステナビリティ情報の開示を拡充したことに伴い、企業が将来情報の開示に対して委縮をすることがないように配慮したものと考えられる。ただし、「投資者の投資判断に影響を与える重要な将来情報を、届出書提出日現在において認識しながら敢えて記載しなかった場合や、合理的な根拠に基づかず重要と認識せず記載しなかった場合には、虚偽記載等の責任を負う可能性がある」という考え方も示されている点には留意する必要がある。

また、(1) ①のサステナビリティ情報の記載や、(2) ①で後述する取締役会、各委員会の活動状況の記載に当たっては、補完的な詳細情報について任意に公表した他の書類を参照することができること企業内容等開示ガイドラインの改正案で示されている。併せて、「参照先の書類に虚偽の表示又は誤解を生ずるような表示があっても、当該書類に明らかに重要な虚偽の表示又は誤解を生ずるような表示があることを知りながら参照していた場合等当該書類を参照する旨を記載したこと自体が有価証券届出書の虚偽記載等になり得る場合を除き、直ちに有価証券届出書に係る虚偽記載等の責任を負うものではない」との見解も示されている。

(2) コーポレートガバナンスに関する情報の開示

①取締役会、各委員会の活動状況

開示府令改正案では、有価証券報告書の「コーポレート・ガバナンスの概要」において、以下のような情報の記載が新たに求められる。

最近事業年度における提出会社の

- ✓ 取締役会
- ✓ 指名委員会等設置会社における指名委員会、報酬委員会
- ✓ 企業統治に関し提出会社が任意に設置する委員会（指名委員会等設置会社における指名委員会または報酬委員会に相当する任意の委員会を含む）

の活動状況（開催頻度、具体的な検討内容、個々の取締役または委員の出席状況等）

②内部監査の実効性に関する取組

今回の開示府令改正案では、図表 6 の通り、新たに内部監査の実効性を確保するための取組（デュアルレポーティングラインの有無を含む）についての開示が求められている。

図表 6 内部監査の状況等に関して記載すべき情報の拡充（内部監査の実効性）

内部監査の状況等	<p>以下の事項について具体的かつ分かりやすく記載</p> <p>①内部監査の組織</p> <p>②内部監査の人員</p> <p>③内部監査の手続</p> <p>④内部監査、監査役監査、会計監査の相互連携</p> <p>⑤内部監査、監査役監査、会計監査と内部統制部門との関係（提出会社が上場会社等の場合に限る）</p> <p><u>⑥内部監査の実効性を確保するための取組（内部監査部門が代表取締役のみならず、取締役会、監査役、監査役会に対しても直接報告を行う仕組みの有無を含む）（提出会社が上場会社等の場合に限る）</u></p>
----------	---

（注 1）赤字下線部分が今回の開示府令案で新たに記載が求められている項目。

（注 2）監査の状況に関しては、そのほか「監査役監査の状況」、「会計監査の状況」、「監査報酬の内容等」に関する記載も求められている。これらについて具体的な開示項目は、拙稿「[改正開示府令の施行（監査の状況）](#)」（2019年3月4日、大和総研レポート）を参照。

（注 3）上記のほか、監査役、監査役会などの活動状況の一つとして、現行開示府令において「主な検討事項」を開示することが求められていたが、本稿 2.（2）①で先述した取締役会等の活動状況の開示拡充に合わせる形で「具体的な検討内容」に修正されている。

（出所）「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案より大和総研作成

内部監査の実効性に関しては、既に改訂 CG コードにより、デュアルレポーティングラインについて言及されていた（下記の通り。赤字下線部（筆者による）が改訂箇所）が、これについて有価証券報告書でその内容について開示が求められるようになる。

コーポレートガバナンス・コード

補充原則 4－13③

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

③政策保有株式

開示府令改正案では、図表 7 の通り、政策保有株式に関して、政策保有株式の発行会社と営業上の取引や業務提携等を行っている場合の説明の開示が求められている。投資家などに対して、政策保有株式を保有している意義を十分に説明することが期待される。

図表 7 政策保有株式（個別銘柄）に関して記載すべき情報の拡充

個別銘柄に関する情報の開示対象銘柄	保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式（非上場株式を除く）、みなし保有株式のうち、 ①当該銘柄の貸借対照表計上額が提出会社の資本金額の1%を超えるもの ②当該銘柄の貸借対照表計上額の大きい順の60銘柄（①が60銘柄に満たない場合のみ）
個別銘柄に関して開示すべき情報	①銘柄 ②株式数 ③貸借対照表計上額 ④保有目的 ⑤保有目的が提出会社と当該株式の発行者との間の営業上の取引、業務上の提携その他これに類する事項を目的とするものである場合には、当該事項の概要 ⑥提出会社の経営方針・経営戦略等、事業の内容およびセグメント情報と関連付けた定量的な保有効果（定量的な保有効果の記載が困難な場合はその旨および保有の合理性を検証した方法） ⑦株式数が増加した理由（最近事業年度における株式数が前事業年度における株式数から増加した銘柄に限る） ⑧当該株式の発行者による提出会社の株式の保有の有無

（注1）赤字下線部分が今回の開示府令案で新たに記載が求められている項目。

（注2）「みなし保有株式」とは、信託契約等に基づいて議決権行使権限を有する株式（純投資目的のもの、信託財産として保有する株式、非上場株式を除く）のことを指す。

（注3）本図表での「保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式」は、みなし保有株式を含まない。

（注4）本図表では、みなし保有株式に関する詳細な規定などは省略している。みなし保有株式に関する規定や、その他政策株式について開示すべき事項などの詳細については、拙稿「[改正開示府令の施行（政策保有株式について）](#)」（2019年2月5日、大和総研レポート）を参照。

（出所）「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案より大和総研作成

3. 今後のスケジュール等

（1）開示府令改正案の適用時期

本稿で解説した開示府令改正案によるサステナビリティ情報やコーポレートガバナンスに関する情報の開示拡充については、2023年3月31日以後終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用される予定である。

つまり、3月決算会社は今年度（2023年3月期）に係る有価証券報告書等から対応が求められることになる（なお、例えば12月決算会社であれば来年度（2023年12月期）に係る有価証券報告書等から対応が求められる）。

サステナビリティ情報に関しては、既に「事業等のリスク」などで情報を記載している企業も見受けられる。今回サステナビリティ情報の記載欄が新たに新設されることを踏まえ、当該記載欄に情報を集約・整理して開示することが考えられる（もしくは「事業等のリスク」などの情報を参照することも可能）。ガバナンス、リスク管理については基本的に開示が求められるが、戦略や指標及び目標については重要性を企業が判断して開示することになる。こういった情報が重要なものに当たるのか、投資家から質問を受けた際に十分に答えられるように基準等を検討しておくことが推奨されよう。

また、人的資本については、人材の多様性の確保を含む人材育成方針と社内環境整備方針に関連してどのようなKPIを定めるのか（もしくは定めているのか）を考慮する必要があるだろう。多様性についても、女性活躍推進法、育児・介護休業法に従って情報を公表している場合には、有価証券報告書等でもその情報を開示することが求められる。

コーポレートガバナンスに関しては、取締役会や各委員会について、開催日やその会議における審議の内容、取締役、委員の出席状況を分かりやすくまとめて開示することが考えられる。また、内部監査についても、自社におけるデュアルレポーティングラインのあり方の検証を含め、取組の開示に向けた行動を積極的に取っていくことが望ましい。政策保有株式については、「取引のため」という理由で保有していた場合に、その取引の概要などの開示が求められることとなる。政策保有株式を保有している目的・意義をより分かりやすく説明することが期待されるのではないだろうか。

このように、開示に向けて取るべき対応は少なくない。特に3月決算の企業は来年の情報開示に向けて、早期に検討を進めていく必要があると考えられる。

(2) DWG 報告でのその他の論点に関する展望（四半期開示、「重要な契約」の開示）

2021年9月から開催されていたDWGでは、サステナビリティやコーポレートガバナンスだけでなく、四半期開示や「重要な契約」の開示についても議論が行われていた。DWG報告でもこの2点について、今後の開示の方向性が示されていた。これらについては今回の開示府令改正案には含まれていないが、今後改正される可能性が高いだろう。最後にそれぞれの今後の展望について解説する。

①四半期開示

四半期開示に関してDWG報告では、四半期決算短信、四半期報告書の二つの開示を、四半期決算短信に一本化することが提案された¹。ただし、四半期決算短信への一本化を進めるに当たっては、各種の課題が残っている。四半期開示の見直しを実施する上では、当該課題について追加の審議と詳細を詰めていくことが求められる。そのため、2022年10月から今年度のDWGが新たに開催されている。現時点では、DWGの委員の間でも各種の課題に関する意見が分かれている。DWGでの審議を行い、議論をとりまとめた後にも、四半期報告書の廃止などを行う場合には、金融商品取引法の改正が必要である。先述のサステナビリティ情報の開示の拡充等のように内閣府令だけを改正する場合と異なり、実際に見直しを実施されるまでには、まだしばらくの時間がかかるものと予想される。

②「重要な契約」の開示

DWG報告では有価証券報告書における「重要な契約」の開示に関して、新たに企業と株主間の株主保有株式の処分や買増し等に関する合意について、契約の概要や合意の目的などを記載することが求められるとされた。

¹ DWG報告で提案された四半期開示の見直しの方向性や、残された課題などについては、拙稿「[ディスクロージャーワーキング・グループ報告（四半期開示の見直し）](#)」（2022年6月21日、大和総研レポート）を参照。

また、ローンと社債に付される財務上の特約（コベナンツ）についても、融資借入契約または社債等の概要、財務上の特約の概要（トリガー基準、抵触時の効果、担保の内容等）を有価証券報告書に記載することなどが提案された²。

これらの「重要な契約」に関する情報開示の拡充については、①の四半期開示とは異なり、「重要な契約」に関しては内閣府令の改正で対応が可能であると考えられる。今回の開示府令改正案には含まれていないが、将来的には改正される可能性が考えられる。

四半期開示の見直しや「重要な契約」の開示拡充の動向も見据えつつ、今回の開示府令改正案におけるサステナビリティ情報、コーポレートガバナンスに関する情報の開示拡充への対応を進めていくことが求められよう。

² DWG 報告で提案された「重要な契約」の開示拡充について詳しくは、拙著「[ディスクロージャーワーキング・グループ報告（『重要な契約』の開示拡充）](#)」（2022年6月27日、大和総研レポート）を参照。