

2023年2月7日 全14頁

開示府令の改正が公布・施行

サステナビリティ情報開示などに関する具体的な考え方・対応を解説

金融調査部 研究員 藤野大輝

[要約]

- 2023年1月31日、「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令」（改正開示府令）が公布・施行された。本稿では、改正案へ寄せられた意見とそれに対する金融庁の回答も考慮し、改正案時点からさらに踏み込んで、改正開示府令の具体的な内容と想定される対応について解説する。
- 改正開示府令により、サステナビリティに関する考え方及び取組、多様性に関する情報（女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差）、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、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）の開示が求められる。
- 改正開示府令は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（早期適用可）。サステナビリティ情報に関しては、今回の改正では細かい記載事項の規定がなく、各企業の現在の取組状況に応じて柔軟な記載ができる枠組みとされている。だが、将来的には国際的な動向も踏まえて開示がさらに拡充していくことが見込まれる。今後の動向も視野に入れ、サステナビリティに関する体制の整備や取組を進め、開示の充実化を図ることが重要である。

1. 改正開示府令の公布・施行

2023年1月31日、「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令」（改正開示府令）が公布・施行された。また、併せて「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（改正開示ガイドライン）、「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―」（サステナビリティ情報開示原則）も公表・適用された。

改正開示府令などに関しては、2022年11月7日に案が公表され、1ヵ月間意見募集が行われていた¹。今回の改正開示府令の公表の際には、案に寄せられた意見とそれに対する金融庁の回

¹ 詳しくは拙稿「[開示府令改正案の概要と今後の展望](#)」（2022年11月10日、大和総研レポート）を参照。

答である『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」（パブコメ回答）も公表された。

本稿では、パブコメ回答の内容も考慮し、改正案時点からさらに踏み込んで、改正開示府令の具体的な内容と想定される対応について解説する。

図表 1 改正開示府令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.12

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.7

・「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.2-7

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.11

内部監査の実効性を確保するための取組（デュアルレポートラインの有無を含む）を具体的にわかりやすく記載
→ p.11

（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一部を改正する内閣府令」より大和総研作成

2. 改正開示府令の内容と留意点

（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

①サステナビリティ情報の開示

改正開示府令では、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1）。

この欄では、当連結会計年度末現在における連結会社（連結財務諸表を作成していない場合には当事業年度末現在における提出会社）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。サステナビリティ情報開示原則では、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。なお、開示に当たっては必ずしも「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」、「指標及び目標」の4つに明確に区分して記載することが求められているわけではない。4つの構成要素に基づく開示は必要だが、それぞれの項目立てをせ

ずに一体として記載することも考えられる（パブコメ回答 No. 83 等）。ただし、投資家が理解しやすいよう、4つの構成要素のどれについての記載なのかがわかるようにすることも有用だとされている点には注意したい。

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一部を改正する内閣府令」より大和総研作成

また、有価証券報告書の他の箇所で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人的資本に関する「指標及び目標」の一つとして開示する上で、(2)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（改正開示ガイドラインより）。

サステナビリティ情報の開示に当たっては、各企業において自社の業態や経営環境、企業価値への影響等を踏まえ、サステナビリティ情報の重要性を判断することが求められている。この観点から「ガバナンス」、「リスク管理」はサステナビリティ情報開示を考える上で必要であり、全ての企業に開示が求められている。一方、「戦略」、「指標及び目標」は「ガバナンス」、「リスク管理」の枠組みを通じて重要性の判断を行い、重要なものについて記載する。重要性の判断の際には、金融庁「記述情報の開示に関する原則」（2019年3月）の2-2にある「企業価値や業績等に与える影響度を考慮して判断することが望ましい」を参考にすることが推奨されている（パブコメ回答 No. 88 等）。なお、サステナビリティ情報開示原則では、仮に各企業が重要性を判断した上で「戦略」や「指標及び目標」を記載しないとした場合でも、その判断や根拠の開示を行うことが期待されている。判断や根拠の開示としては、例えば「各企業がその事業環境や事業内容を踏まえて、どのような検討を行い、重要性がないと判断するに至ったのか、その検討過程や結論を具体的に記載」することが考えられる（パブコメ回答 No. 99 等）。

「サステナビリティ」の範囲に関しては、サステナビリティ情報開示原則において、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サステナビリティ情報に含まれ得ると考えられている。広範な定義であるが、全ての項目を記載する必要はなく、各企業において重要性を判断して開示項目を判断することとなる（パブコメ回答 No. 106 等）。

どのように開示を行うかについては、今回の改正では細かな記載事項は規定せず、各企業の現在の取組状況に応じて柔軟に記載できるような枠組みとされている。現時点で国内開示基準は定められていないため、パブコメ回答やサステナビリティ情報開示原則に加え、「記述情報の開示の好事例集等」（2023年1月31日に2022年版が公表）を参考に、各企業の取組状況に応じて記載していくことが考えられている（パブコメ回答 No. 142 等）。

②気候変動に関する情報

改正開示府令では、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、サステナビリティ情報開示原則では、**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「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の枠で開示すべきであること**、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ることに言及している。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。

また、サステナビリティ情報開示原則では、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。有価証券報告書で気候変動について TCFD の基準に沿った開示を行う場合には、その旨を記載することも考えられよう。

③人的資本に関する情報

人的資本については、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一部を改正する内閣府令」より大和総研作成

人的資本に関する指標及び目標を開示する上では、**基本的には連結会社ベースで開示**することが想定されている。ただし、例えば人材育成等について、連結グループの主要な事業を営む会社に関連する指標のデータ管理や具体的な取組みが行われているが、必ずしも連結グループに属する全ての会社では行われてはいない等、連結グループにおける記載が困難である場合には、

その旨を記載した上で、例えば主要な事業を営む会社単体（主要な事業を営む会社が複数ある場合にはそれぞれ）またはこれらを含む一定のグループ単位の指標及び目標の開示を行うことも考えられている（パブコメ回答 No. 166 等）。

また、どのように指標及び目標の開示を行うかについては、前述の通り、細かい記載事項の規定はなく、柔軟な記載ができるようになっており、人的資本の指標及び目標に関し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る（パブコメ回答 No. 168）。各企業の取組状況に応じて、まずは開示初年度からスタートし、その後、投資家との対話を踏まえ、自社のサステナビリティに関する取組の進展とともに、開示を充実させていくことになる。

④将来情報の開示

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。今回の改正開示府令では、有価証券報告書の記載上の注意における一般的事項で、「第一部 企業情報」の「第2 事業の状況」の「1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」～「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」（前掲図表1を参照）に、将来に関する事項（将来情報）を記載する場合には、当該事項は当連結会計年度末（連結財務諸表を作成していない場合にあっては、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いる。

改正開示ガイドラインでは、一般的に合理的と考えられる範囲で具体的な説明が記載されている場合には、将来情報と実際に生じた結果が異なる場合であっても、直ちに虚偽記載等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等に伴い、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。

将来情報に係る具体的な説明内容については、例えば、下記に関する概要について分かりやすく記載することが想定されている（パブコメ回答 No. 214 等）。将来情報が合理的なものであることについての説明が期待されている。

社内（例えば、取締役会等の社内の会議体等）で合理的な根拠に基づく適切な検討を行った場合

- 合理的な根拠に基づく適切な検討を行った旨
- 将来情報に関する検討過程として
 - 前提とされた事実、仮定（例えば、○頃までに●●のような事象が起こる等）
 - これらを基に将来情報を導いた論理的な過程（推論過程）

なお、経営者が、投資家の投資判断に影響を与える重要な将来情報を、認識しながら敢えて記載しなかった場合や、重要であることを合理的な根拠なく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ことにも留意が必要である（改正開示ガイドラインより）。

⑤任意開示書類の参照

(1) ①のサステナビリティ情報の記載や、(3) 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、有価証券報告書に記載すべき重要な情報を開示した上で、**補完的な詳細情報については任意に公表した他の書類（任意開示書類）を参照することができる**（改正開示ガイドラインより）。ただし、任意開示書類はあくまでも補完情報との位置づけであり、**投資家が真に必要とする情報は有価証券報告書に記載する必要がある**（パブコメ回答 No. 254 等）。

任意開示書類の範囲としては、統合報告書等のほかに、例えば ESG 格付機関である CDP への回答、他の法令や上場規則等に基づき公表された書類（コーポレート・ガバナンスに関する報告書など）、ウェブサイトなどを参照することも考えられる（パブコメ回答 No. 232、No. 234、No. 257 等）。

ただし、**参照先の書類の要件（公表方法）**について、公衆縦覧期間中は投資家が無償でかつ容易に閲覧できることが望ましいと考えられており、例えばウェブサイトを参照する場合には、以下のような投資家に誤解を生じさせないような措置を講じることが考えられるとされている（パブコメ回答 No. 257、No. 278）。他の任意開示書類についても同様の扱いであると思われる。

- ① 更新される可能性がある場合はその旨及び予定時期を有価証券報告書等に記載した上で、更新した場合には、更新個所及び更新日をウェブサイトにおいて明記する
- ② 有価証券報告書等の公衆縦覧期間中は、継続して閲覧可能とする

投資家が容易に参照情報を閲覧できるという意味では、参照先の書類の名称、参照先のページなどを明記することにより特定することが望ましい（パブコメ回答 No. 281 等）。また、任意開示書類が英語であった場合にも、必ずしも日本語訳を求めるものではないが、日本の投資家が閲覧することも踏まえ、投資家の理解に資するような記載が望ましい（パブコメ回答 No. 284）。

有価証券報告書で任意開示書類を参照する際に、**開示時期のずれ**はどのように考えればいいだろうか。例えば統合報告書等は有価証券報告書よりも遅れて公表される場合が多い。この点について金融庁は、前年度の情報が記載された書類や将来公表予定の任意開示書類を参照することも考えられるとしている（パブコメ回答 No. 238 等）。有価証券報告書と対象期間が異なる任意開示書類を参照する場合には、参照している書類と有価証券報告書の事業年度が一致していない旨を注記するなどの工夫が必要だろう（パブコメ回答 No. 279 等）。一方、将来公表予定の任意開示書類を参照する際は、投資家に理解しやすいよう公表予定時期や公表方法、記載予定の内容等も併せて記載することが望ましい（パブコメ回答 No. 238 等）。

ただし、先述の通り、任意開示書類はあくまでも補完情報である。**投資家が必要とする重要な情報は有価証券報告書で先んじて開示する必要がある**。仮に情報の集約・開示が間に合わない箇所がある場合等には、概算値や前年度の情報を記載することも考えられている（概算値等である旨も記載する）。この場合、後日、実際の集計結果が概算値から大きく異なる等、投資家の投資判断に重要な影響を及ぼす場合には、有価証券報告書の訂正を行うことが考えられる（パブコメ回答 No. 238 等）。

参照した任意開示書類に誤記等があった場合については、「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」と改正開示ガイドラインで示されている。参照先に修正等があった場合、必ずしも訂正報告書等の提出を求めるものではないが、例えば以下のような対応が考えられるとされている（パブコメ回答 No. 263 等）。

- 参照先の情報が修正され、これに伴い、有価証券報告書等の必要的記載事項に変更がある場合には、訂正報告書を提出する必要がある
- 参照先の URL が次年度の有価証券報告書が提出されるまでの間に変更された場合には、訂正報告書等を提出することが望ましい

（２）多様性に関する情報の開示

①女性活躍推進法等に沿った３つの指標の開示

改正開示府令では、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。

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	当連結会計年度末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) 提出会社の当連結会計年度末現在の従業員数(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当連結会計年度末までの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	当連結会計年度末までの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	当事業年度の提出会社、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しない場合は省略可)
⑤	当事業年度の提出会社、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しない、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しない場合は省略可)
⑥	当事業年度の提出会社、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省略可)

(注1) ④～⑥が改正開示府令で新たに求められている項目である。

(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。

(注3) 連結子会社のうち主要な連結子会社以外のものに係る④～⑥については、有価証券報告書の「第一部 企業情報」の「第7 提出会社の参考情報」の「2 その他の参考情報」に記載することができる。この場合、その箇所を参照する旨を記載する。

(注4) ⑥を記載するに当たっては、労働者の人員数について労働時間を基に換算し算出している場合には、その旨を注記する。

(出所)「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令」、「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)」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、これらの法令の規定による公表をしない場合、有価証券報告書でも開示を省略することができる。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。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（改正開示ガイドラインで、有価証券報告書において下記のいずれかの情報を開示する場合には、どちらの方法で算出したものなのかを明示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、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は省略可だと解釈できる。

- ✓ 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せず、公表しない

一方で、改正開示ガイドラインでは、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。例えば、女性活躍推進法に基づいて男女間賃金格差を開示する上で、賃金の差異についての的確に理解されるように、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(パブコメ回答 No. 5)。

②多様性に関する情報開示の際の留意点

女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差を開示する際には、**連結ベース**での開示をする必要があるのだろうか。サステナビリティ情報開示原則では、「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」と言及されている。ただし、これは法令上の義務ではないため、単体ベースでの開示も認められている。連結・単体ベースのデータの有用性や海外子会社を有する場合における負担などを考慮することになる(パブコメ回答 No. 13 等)。

連結ベースでの開示を検討する場合には、**連結の範囲**を考える必要がある。例えば、連結財務諸表規則に規定されている「連結会社」ベースで開示するほか、企業において投資家に有用な情報を提供する観点から、提出会社グループのうち、より適切な範囲を開示対象とすることも考えられる(パブコメ回答 No. 43 等)。なお、独自の範囲を開示対象とする場合には、その範囲を明記することが重要となる。

また、改正開示府令では提出会社だけではなく、女性活躍推進法等によって情報の公表が必要

な連結子会社についても女性管理職比率などの開示が求められている。提出会社に常用労働者数 301 人以上の連結子会社があれば、女性活躍推進法等に沿ってその子会社の女性管理職比率などの開示を個別に行う必要がある（女性活躍推進法の対象外となる海外子会社については省略可）。例えば、下記のようなケースが想定される（パブコメ回答 No. 22、No. 24 等）。

- 提出会社の常用労働者が少ないため女性活躍推進法等に沿った情報公表を行っていないが、連結子会社の常用労働者数が 301 人以上で女性管理職比率などを公表している
→提出会社の有価証券報告書で連結子会社に関する情報のみを開示する
- 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、提出会社と連結子会社でそれぞれ女性活躍推進法等に沿って公表している項目が異なる
→提出会社、連結子会社それぞれについて個別に公表している項目のみを開示する

女性活躍推進法等に沿って情報公表をする連結子会社全てについて情報の開示が必要であるとされている。有価証券報告書での開示は女性活躍推進法等に基づき公表済みの最新の情報を記載すればよいものとされている。ただし、投資家に理解しやすいよう、企業の判断により、女性管理職比率等の数値の基準日や対象期間を記載することも考えられるとされている点には留意が必要だろう（パブコメ回答 No. 11）。

また、仮に有価証券報告書の提出日までに女性活躍推進法等による公表が行われず、後日公表予定である連結子会社がある場合や、連結子会社の公表した情報の集約が困難である場合には、その旨と提出日までに記載可能な情報を記載した上で、後日、未記載分を追加するため、有価証券報告書の訂正を行うことも考えられるとされている（パブコメ回答 No. 12）。ただし、改正開示府令の適用 2 年目以降は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ている。

このように、女性管理職比率などの開示は投資家に対して情報の一覧性を確保する観点から、提出会社、連結子会社の個社のデータを、企業のウェブサイト等を参照するのではなく、**有価証券報告書に記載する**（パブコメ回答 No. 51 等）。ただし、企業の判断により、「従業員の状況」の欄には主要な連結子会社のみ情報を記載し、それ以外の連結子会社に係る女性管理職比率等は有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することが可能とされている。

最後に、女性管理職比率などの有価証券報告書での開示はいつから求められるのだろうか。女性活躍推進法、育児介護休業法のどちらでも、2023 年 3 月末以後終了する事業年度については、おおむね 3 ヶ月以内に各指標を公表することが求められている。3. で後述するが、改正開示府令は 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。女性活躍推進法、育児介護休業法によって指標の公表が求められる企業は、当該指標の公表前であったとしても、有価証券報告書での各指標の開示が求められている（パブコメ回答 No. 7 等）。そのため、指標の公表時期にかかわらず、各企業は改正開示府令の適用初年度に係る有価証券報告書で多様性の指標を開示するための対応を行う必要がある。

(3) 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

改正開示府令では、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。

当事業年度における提出会社の

(ア)取締役会

(イ)指名委員会等設置会社における指名委員会、報酬委員会

(ウ)企業統治に関して提出会社が任意に設置する委員会その他これに類するもの（(イ)に相当するもの以外のものについては、記載を省略することができる）

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）

上記（ウ）の通り、企業統治に関して任意に設置する委員会としては、指名委員会・報酬委員会に当たるものについては法令上の義務として開示が求められており、それ以外の委員会は省略が可能とされている。ただし、企業ごとに様々な委員会があり得るため、個別判断の必要はあるが、例えば、経営会議やサステナビリティ委員会についても、企業によっては活動状況の開示を行うことも考えられる（パブコメ回答 No. 289 等）。

また、活動状況のうち、「具体的な検討内容」を開示する上で、全ての議案を必ずしも開示する必要はなく、投資家にとって分かりやすいよう要約するなどして記載することも考えられるとされている（パブコメ回答 No. 298）。

②内部監査の実効性に関する取組

今回の改正開示府令では、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（デュアルレポート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>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）</p>
----------	--

（注 1）赤字下線部分が今回の改正開示府令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一部を改正する内閣府令」より大和総研作成

内部監査の実効性に関しては、既に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）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）。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

改正開示府令では、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における背景、提携内容等について、投資家との対話に資する具体的な開示が求められている²。改正を踏まえて、保有目的に関しても「営業上の取引」、「業務上の提携」といった定型的な記載ではなく、改正による記載事項も活用して、具体的な開示内容となるよう各企業において適切に検討することが期待されている（パブコメ回答 No. 318等）。

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改正開示府令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一部を改正する内閣府令」より大和総研作成

² 政策保有株式の保有状況や保有目的の分析、今後の対応について、詳しくは[藤野大輝・矢田歌菜絵・大和敦「政策保有株式の開示状況と今後の対応」（2023年1月31日、大和総研レポート）](#)を参照。

3. 今後のスケジュール（改正開示府令の適用時期）

本稿で解説した改正開示府令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。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（例えば12月決算会社であれば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）。

なお、改正開示府令は早期適用も認められており、施行日（2023年1月31日）以後に提出される有価証券報告書にも適用することができる。例えば、12月決算会社が、2022年12月期に係る有価証券報告書を2023年3月に提出する場合にも、早期適用が可能である。

今回の改正はサステナビリティ情報の開示をはじめ、広範であるとともに開示までの対応期間は短く、企業によっては負担が大きいと考えられるかもしれない。一方、特にサステナビリティ情報に関しては細かな記載事項は規定されておらず、企業の取組状況に応じて柔軟に記載できるような枠組みとなっている。例えば、コーポレート・ガバナンスに関する報告書で既に開示しているサステナビリティ情報の内容などを有価証券報告書に記載することも想定される。まずは2023年3月期の有価証券報告書から開示をスタートし、その後、投資家との対話を踏まえ、自社のサステナビリティに関する取組の進展とともに、有価証券報告書の開示を充実させていくことが考えられる（パブコメ回答 No. 66 等）。

注意したいのが、今回の改正開示府令の適用はあくまでも「スタート」であるということだ。足元では、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB：International Sustainability Standards Board）において、国際的なベースラインとなるサステナビリティ情報開示基準の策定が進められており、2023年の早いうちにサステナビリティ全般、気候変動に関する基準が最終化される予定となっている³。今回の改正開示府令もISSBの動きを踏まえたものであるが、国内ではさらに、サステナビリティ基準委員会（SSBJ）がISSBの基準を受け、日本版のサステナビリティ情報開示基準を策定することが想定されている。金融庁では、金融商品取引法令上でSSBJの基準を位置付け、有価証券報告書に取り込んでいくことが考えられている。

現時点では特定の基準に沿った開示ではなく、各企業の取組状況に応じた記載が認められている。だが、将来的にISSBやSSBJの基準で、詳細な開示事項、具体的なサステナビリティの定義、重要性の考え方、財務情報との結合性、報告期間・開示時期などが規定された場合、有価証券報告書でもこれに従った詳細・厳密な開示を行うことが求められる可能性が高い。ISSBの基準が2023年に最終化され、SSBJもこれに応じて基準の策定を進めることが想定され、有価証券報告書でのサステナビリティ情報の開示がさらに拡充する時期もそう遠くないだろう。

パブコメ回答にもあるように今回の改正では細かい記載事項がなく柔軟な記載が可能な枠組みとされている。将来的な開示拡充を見据え、開示の充実化を図ることが重要であり、その上で

³ ISSB とその基準について、詳しくは[拙稿「企業のサステナビリティ情報の開示に関する国際的な基準案が公表」（2022年4月22日、大和総研レポート）](#)、[拙稿「企業の気候変動情報の開示に関する国際的な基準案が公表」（2022年4月22日、大和総研レポート）](#)を参照。

は先述の通り、パブコメ回答やサステナビリティ情報開示原則、「記述情報の開示の好事例集等」を参考にすることが有効である。特に「記述情報の開示の好事例集等」については、改正開示府令と同日に2022年版が公表されており、今回の改正への対応において参考となる開示例が紹介されている。個別の好事例とその評価ポイントだけでなく、サステナビリティ全般、気候変動、人的資本、多様性などについて、投資家やアナリストがどのような開示を有用であると考えるかに関するコメントも示されている。さらに、好事例として取り上げられている企業における、開示を進める上での課題、対応策やその効果についても掲載されている。

こうした開示例や投資家の目線なども踏まえ、サステナビリティに関するリスク・機会やその重要性を判断する「ガバナンス」、「リスク管理」の体制・プロセスの整備や、具体的なリスク・機会への対処等に関する「戦略」、それをモニタリングするための「指標及び目標」に関する検討や取組の実施を進めていき、開示に対応していくことが求められている。