

我が国における人的資本の開示制度及びその背景

2025年2月27日

金融庁企画市場局企業開示課

専門官 清野 恭平



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

目次

- I. 人的資本・多様性等に関する開示の意義、重要性
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入
- III. 記述情報の開示の好事例集（人的資本・多様性等及び人権に関する開示）
 - （1）「記述情報の開示の好事例集」の概要
 - （2）「人的資本、多様性等」の開示例
 - （3）「人権」の開示例

人的資本、多様性に関する開示の意義

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 — （2022年6月13日）

- 「新しい資本主義」の実現に向けた議論の中では、**人への投資の重要性**が強調されている。具体的には、人件費を単にコストと捉えるのではなく、**人的投資が持続的な価値創造の基盤となる**ことについて、企業と投資家で共通の認識をすることを目指している。
- 人的資本や多様性については、長期的に企業価値に関連する情報として、近年、機関投資家においても着目されており、企業価値との関係を示す研究結果も存在している。



我が国においても、**投資家の投資判断に必要な情報を提供する観点**から、人的資本や多様性に関する情報について以下の対応をすべきである。

- i. 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
- ii. それぞれの企業の事情に応じ、上記の「方針」と整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ついて、同「記載欄」の「指標と目標」の枠の開示項目とする

人的資本を重視する社会の実現に向けて

【ニューヨーク証券取引所における岸田総理大臣スピーチ】（2022年9月22日）（抄）

これからの課題は、未来への投資を進め、次々と新たな価値が創造される経済を作り上げることだ。日本の五つの優先課題を紹介する。

第1に、「人への投資」だ。

デジタル化・グリーン化は経済を大きく変えた。これから、大きな付加価値を生み出す源泉となるのは、有形資産ではなく無形資産。中でも、人的資本だ。

だから、人的資本を重視する社会を作り上げていく。

まずは労働市場の改革。日本の経済界とも協力し、メンバーシップに基づく年功的な職能給の仕組みを、個々の企業の実情に応じて、ジョブ型の職務給中心の日本に合ったシステムに見直す。

これにより労働移動を円滑化し、高い賃金を払えば、高いスキルの人材が集まり、その結果、労働生産性が上がり、更に高い賃金を払うことができるというサイクルを生み出していく。

そのために、労働移動を促しながら、就業者のデジタル分野などでのリスキリング支援を大幅に強化する。

日本の未来は、女性が経済にもたらす活力に懸かっている。「女性活躍」が重要だ。若い世代の意識は明らかに変わってきた。この10年で、35歳未満の女性正社員の割合は、10パーセント、60万人増えた。この世代の人口が120万人減少したにも関わらずだ。

我々は、女性の活躍を阻む障害を一掃する決意だ。なぜなら、正に女性が日本経済の中核を担う必要があるからだ。

女性がキャリアと家庭を両立できるようにしなければならない。両方追求できない理由はない。これは、出生率低下を食い止めるためにも効果がある。来年4月にこども家庭庁を立ち上げ、子ども子育て政策を抜本的に強化していく。これは、日本の人口減少の構造的課題の克服を目指した画期的な政策である。

賃金システムの見直し、人への投資、女性活躍。これら人的資本に係る開示ルールも整備することで、投資家の皆さんにも見える形で取組を進め、また、国際ルールの形成を主導していく。

人的資本の開示の重要性に関する論拠(抜粋)

人的資本の開示は、投資家が企業の価値創造を評価する上で有益な情報を提供する。
また、人的資本の開示は、気候対応等にも寄与する。

人的資本開示は、長期的な企業価値に関連する情報として投資家から必要とされている

- 急激に変化する経営環境に適応できるよう、企業は経営戦略を立案・調整する必要がある。また、経営戦略を実現するため、企業活動を支える最も重要な資本である人的資本が、経営戦略にフィットするものとなるよう人材戦略を立案・実行する必要がある。
- 企業が中長期的な企業価値向上に向けて目標として掲げる人材戦略や、その進捗状況に関する経営者からの説明は、多くの投資家にとって有益である。

人的資本開示には、企業価値創造において重要な役割を果たすイノベーションに関連する情報も含まれる

- 企業価値創造において、イノベーションは重要な役割を果たす。イノベーションは、創造的アイデアによって生み出されるもので、それは有能で多様性に富み、意欲的な人材が相互に作用し合う環境の中でこそ生まれる。
- 企業の戦略実現に関するイノベーションを生み出すために必要となる専門知識を身につけるための「労働力への投資」、多様性に関する「DEI」、従業員の意欲やエンゲージメントに係る「従業員エンゲージメント」といった情報は、投資家が企業の価値創造を理解する上で有用な情報となりうる。

人的資本の開示は、気候対応を効果的に進めることにも寄与する

- 気候対応にかかる専門的な知見を有する人材の不足が世界的に深刻な課題として認識されている。
- 人的資本開示を通じて、人材育成に伴う支出が、単なる費用ではなく、将来的な企業価値の向上につながる積極的な投資として捉えられれば、気候対応に関する専門的な知見を有する人材育成を後押しすることにも期待される。

機関投資家が評価する企業の女性活躍推進と情報開示

多くの機関投資家は、女性活躍に関する情報が「企業の業績に長期的には影響がある情報」であり、女性活躍の推進が長期的に企業の成長につながっていく、と考えている。

機関投資家が考える女性活躍の推進が企業の成長につながる4つのポイント

イノベーション

- 機関投資家の多くは、女性活躍を含む**ダイバーシティの推進により多様な視点が入る**ことで、企業においてイノベーションがおこると考えている。

※「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究アンケート調査（内閣府、2018）」において、回答者の85.4%が「ダイバーシティの確保がイノベーションに繋がることなどが期待できる」と回答

働き方改革による生産性向上

- 長時間労働が続くような企業では現場が疲弊し、ミスが生じたりして業務効率が悪いことは明白。
- 働き方改革が進み生産性が向上することは、企業の成長に欠かせない要素。
- 従業員のモチベーションも高まり、さらに良い商品やサービスを生み出すことにもつながる。

人材の確保（採用、リテンション対策）

- 少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少していくからこそ、女性は男性とともに重要な労働力になっていく。
- 女性活躍の推進をはじめとするダイバーシティの推進・多様性の実現は、職場を魅力的にし、新規人材の確保だけでなく、既存人材の定着にもつながるため、企業はさらに成長する。

ダイバーシティによるリスク低減

- 均質な人材プールが集団をグループシンク（同質思考）に導き、物事を多様な視点から評価・判断する能力を失わせ、大きな危機を招く。
- ダイバーシティが進み、それぞれの従業員が多様な視点から議論や評価、判断、業務のチェックをすることで、企業にとってのリスクを回避・低減させ、成長につながる。

目次

- I. 人的資本・多様性等に関する開示の意義、重要性
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入**
- III. 記述情報の開示の好事例集（人的資本・多様性等及び人権に関する開示）
 - （1）「記述情報の開示の好事例集」の概要
 - （2）「人的資本、多様性等」の開示例
 - （3）「人権」の開示例

サステナビリティ開示に関する対応

- 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中、金融審議会（ディスクロージャーワーキング・グループ）では、有価証券報告書（法定書類）において、サステナビリティ情報の「記載欄」の新設を提言（2022年6月）
- 将来的には、日本の「サステナビリティ基準委員会」が検討した具体的開示内容（開示基準）を、有価証券報告書のサステナビリティ情報の「記載欄」に取り込むことを検討

従来

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

（任意開示の例）



金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告の提言

有価証券報告書

※投資家の投資判断に必要な情報を記載

新設

サステナビリティに関する考え方及び取組

（当初の開示項目）

- 「ガバナンス」、「リスク管理」
- 「戦略」、「指標・目標」は、各企業が重要性を踏まえ判断

※ 有価証券報告書内の他の項目（経営方針、リスク等）と相互参照のほか、詳細情報は必要に応じて、任意開示書類を参照

（グローバル）

国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）

ISSB基準

（日本）

新設
（2022年7月）
サステナビリティ基準委員会

意見
発信

ISSB基準を踏まえた検討

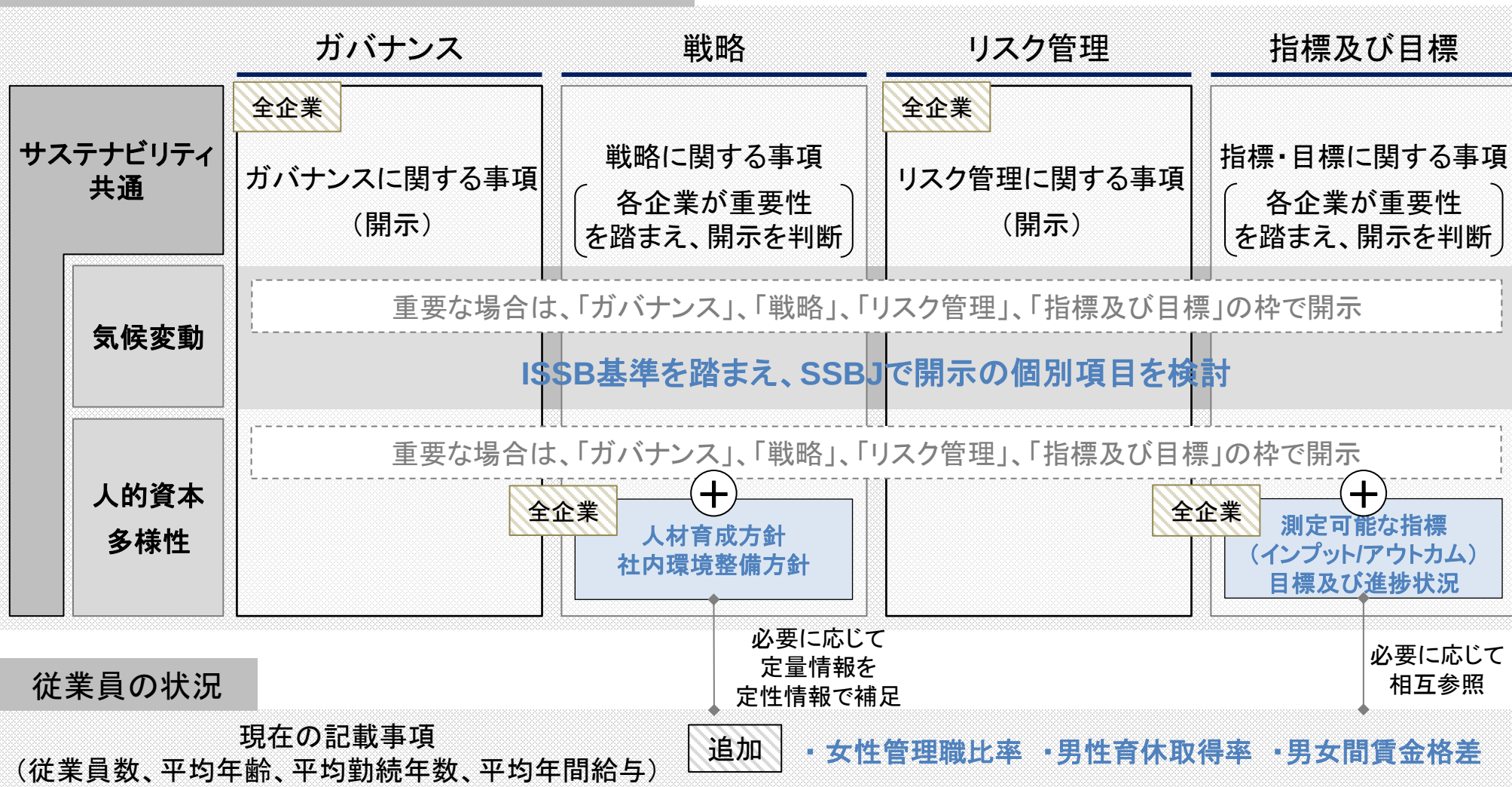
我が国におけるサステナビリティの具体的開示内容（開示基準）

将来的に取り込み

サステナビリティ開示の概観

- 有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」と「従業員の状況」に以下の事項を記載

サステナビリティに関する考え方及び取組〔新設〕



目次

- I. 人的資本・多様性等に関する開示の意義、重要性
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入
- III. 記述情報の開示の好事例集(人的資本・多様性等及び人権に関する開示)**
 - (1) 「記述情報の開示の好事例集」の概要
 - (2) 「人的資本、多様性等」の開示例
 - (3) 「人権」の開示例

「記述情報の開示の好事例集」の概要

開示の充実化に向けた実務の積上げ・浸透を図る取組として、2018年度から毎年、「**記述情報の開示の好事例に関する勉強会**」を実施した上で、「**記述情報の開示の好事例集**」を公表（更新）。

記述情報の開示の好事例集

- 2024年度は、2023年1月に改正した「[企業内容等の開示に関する内閣府令](#)」を踏まえ、有価証券報告書(以下、「有報」)等において新たに開示が求められた「サステナビリティ情報」に関する開示例を取りまとめ、「[記述情報の開示の好事例集2024](#)」として、2024年12月27日までに公表、更新。また、「コーポレート・ガバナンスの状況」に関する開示例についても2025年2月3日に更新し、今後、他のテーマ(経営方針、MD&A、重要な契約等)についても段階的に更新・公表を行う予定。
- 好事例集には「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント」及び「好事例として取り上げた企業の主な取組み」などを掲載しているほか、それぞれの開示例では、好事例として着目したポイント等を青色のボックスにコメントしている。
⇒好事例集の活用を通じて、各企業の有報等の開示内容に関して、より一層の充実化が図られることを期待。

[illegible]

目次

- I. 人的資本・多様性等に関する開示の意義、重要性
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入
- III. 記述情報の開示の好事例集(人的資本・多様性等及び人権に関する開示)**
 - (1) 「記述情報の開示の好事例集」の概要
 - (2) 「人的資本、多様性等」の開示例
 - (3) 「人権」の開示例

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
• <u>経営戦略と人材戦略が関連した開示</u>が重要であり、人材戦略がどのように企業価値向上につながるかについて開示することが有用。例えば、インプット情報だけでなく、人材戦略を通じてどのようなアウトプット、アウトカムを目的としているのか等を記載することが挙げられる	• 双日株式会社(4-9～4-11) • ニデック株式会社(4-13) • 株式会社SHIFT(4-15～4-17) • 住友ゴム工業株式会社(4-18)
• <u>人的資本に関する非財務情報と財務情報の連動が重要</u>で、人材が他社との差別化において重要な要素となる業種においては、定量情報を積極的に開示することが有用	• 株式会社SHIFT(4-15～4-17)
• <u>人的資本に関する財務データを開示することが有用</u>。例えば、研究開発費に含まれている人件費や、事業部門や事業ポートフォリオごとの人件費についての定量的な開示がされることで、人材投資と将来の業績に関する分析をすることができる	• 株式会社九州フィナンシャルグループ(4-21) • 天馬株式会社(4-28)
• <u>人的資本に関する戦略と指標及び目標の連動が重要</u>であり、戦略のセクションで定めた人材戦略の進捗を図るための指標については、指標及び目標のセクションにおいて、目標と実績を定量的に開示することが有用	• 三井物産株式会社(4-6～4-8) • 株式会社SHIFT(4-15～4-17) • 株式会社レオパレス21(4-20)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
• <u>目指すべき理想的な目標を掲げ、現状と目標を達成するにあたってのギャップを把握し、その結果を開示することは有用</u>。具体的には、目標を達成するには現状では何が不足しており、その不足をどのように埋めていくか等の分析の結果や対応方針、進捗状況を開示することが挙げられる	• 株式会社九州フィナンシャルグループ(4-21) • 住友理工株式会社(4-26) • 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ(4-27)
• 自社における<u>管理職等の位置付けや選別の理由、管理職等を増やすための施策を開示するとともに、管理職等を増やすために設定したKPIや進捗状況を開示</u>することが有用	• 双日株式会社(4-9,4-11) • ニデック株式会社(4-12) • 積水ハウス株式会社(4-23) • 住友理工株式会社(4-25)
• 女性管理職比率等の多様性に関する指標については、<u>投資判断に有用である連結ベースで開示</u>されることが有用	• 積水ハウス株式会社(4-24) • 天馬株式会社(4-28)

好事例として採り上げた企業の主な取組み①（双日株式会社）

経緯や
問題意識

- ・人材の成長が企業価値向上の源泉である当社にとって、人的資本強化は中長期目線で取り組むことが重要と考えており、3カ年中期経営計画期間ごとに途切れない（継続性）。
- ・経営戦略（2030年の目指す姿）達成を実現させるための人材戦略に関しては、繰り返し改善（見直し、進化・深化）していくことが重要であり、日頃から経営と議論を重ねている。
→（例）毎週：経営トップ（会長・社長）・経営企画部と定例会、半期ごと：取締役会議・経営会議に報告

プロセスの
工夫等

- ・人材戦略は経営課題を解決するものであり、重点テーマを動的KPIとして開示するとともに、（2021年～）社内外にその変化を適時共有することで理解促進に努めている。
- ・前中期経営計画期間における変化をもとに、新中期経営計画の経営方針と人材戦略の方向性について経営会議等で議論している。
- ・ダイナミックな変化を目指すべく、動的KPIをアップデートした。
→（例）女性課長比率：20%（2030年）から50%（2030年代）へ

充実化した
ことによる
メリット等

- ・KPI数値が変化した要因や、アップデートに至った社内での議論の内容など、外部ステークホルダーの方々からの対話機会が増加した。
- ・対外的な開示と同じ内容を社内で説明することで、KPI数値の対象や会社の課題認識の所在について質問が寄せられるようになり、社員自身が自分ごとで考える機会に繋がりとつある。

開示をする
に当たって
の工夫

- ・外部ステークホルダーの方々に理解いただけるよう、丁寧かつ端的な説明を意識した。（課題認識の背景とアプローチ、その進捗を定量数値を用いて説明）
- ・有価証券報告書に加え、任意開示の統合報告書において、事業・ビジネスと人材の成長が連鎖している様子を、写真や社員の声を用いて当社らしいストーリーとして開示した。
- ・タイムリーに当社の状況を示せるよう、統合報告書を早期開示している（前年比、約2カ月）。

双日株式会社（1/3）有価証券報告書（2024年3月期） P33-34,36-37

人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 人材戦略に関する基本方針

全社方針として掲げる2030年の目指す姿「事業や人材を創造し続ける総合商社」の実現に向け、価値創造の源泉である多様性と自律性を備えた個の成長を、組織の成長、会社の成長につなげていきます。

①「中期経営計画2023」における人材戦略の振り返り

当社は、人事施策の効果・浸透度を定量的に測定しながら人的資本経営を実行するため、2021年6月に以下の「人材KPI」を設定しました。外部環境や人事施策の浸透状況に応じて柔軟な見直しができるよう動的KPIとし、具体的な施策を見直し、モニタリングする体制を整えています。人材KPIの進捗を人事施策の取り組みと併せて、半期ごとに経営会議及び取締役会へ報告しています。人材KPIの進捗は取締役及び執行役員の業績連動型株式報酬制度における報酬決定プロセスに評価指標として組み込んでおり、経営戦略実行への連動を高めています。

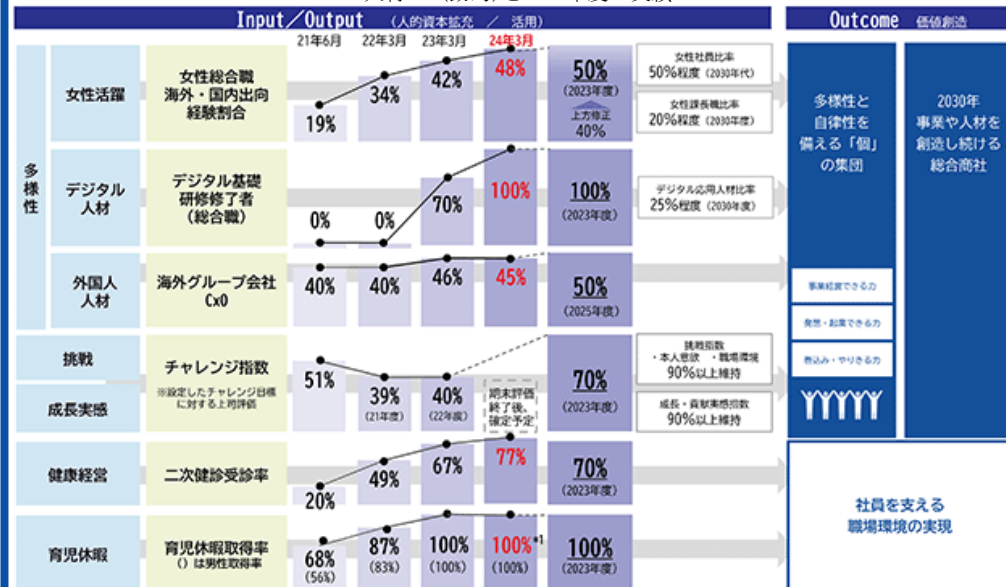
人材KPI（項目）	実績	目標	詳細
女性総合職 海外・国内出向 経験割合	48%	50% (2023年度末)	・ 設定当初の目標（40%）を2022年度に前倒し達成。 ・ 2023年初に目標を50%へ引き上げ。
デジタル基礎 研修修了者	総合職 100%	100% (2023年度末)	・ 目標達成。今後も社内でモニタリングを継続。
海外グループ会社 CxO	45%	50% (2025年度末)	・ 出資やM&A等を通じグループ会社数が増加し、現地CxOポジション数も増加。引き続き現地化を継続。
チャレンジ指数	—	70% (2023年度末)	・ 2023年度期末評価終了後に確定（24年7月予定）。
二次検診受診率	77%	70% (2023年度末)	・ 目標達成。今後も社内でモニタリングを継続。
育児休暇取得率 （）は男性社員	100%※1 (100%)	100% (2023年度末)	・ 目標達成。今後も社内でモニタリングを継続。 ・ 子の出生後1年間に40労働日の育児休暇を、分割して利用できる制度としたことで、男性社員の取得率が向上。

<参考リンク>

「中期経営計画2023」中の人材KPI進捗一覧

https://www.sojitz.com/jp/sustainability/sojitz_esg/s/data/

<人材KPI(動的)と2023年度の実績>



※1 2023年度の数値は当社実質ベース。2023年度に子が出生した社員の取得率で2024年度に取得を計画中のものを含む。
なお、育児介護休業法に基づく法定ベースでは97%（96%）で、取得者には2022年度に子が出生して2023年度に初めて育児休暇を取得した社員が含まれる一方、2024年度に計画中のものは含まれない。

2023年度の数値は現時点の集計値であり、第三者保証を取得した数値については当社ウェブサイト及び統合報告書にて開示いたします。

好事例として着目したポイント

- 前中期経営計画における人材戦略の振り返りとして、人材KPI設定後のKPIの推移を定量的に記載するとともに、KPI達成に向けた取組み状況を端的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②「中期経営計画2026」を支える人材戦略

2030年の目指す姿「事業や人材を創造し続ける総合商社」に向け、「中期経営計画2023」では多様性と自律性を備える個の集団を形成するために、個の成長に比重を置きながら組織力の強化に注力してきました。「中期経営計画2026」では、当社グループの人材戦略基本方針として、双日らしい成長ストーリーの実現に向けた「事業創出力」と「事業経営力」の強化を目指します。

「中期経営計画2026」基本方針に掲げるNext Stage（当期利益2,000億円、ROE15%超）に向けた基盤の確立には、強みある事業群への進化、高い収益性の確保が不可欠であり、既存事業の拡大と新規事業投資を通じたグループの拡大とネットワーク活用による共創の促進を中心に「グループ連結力」を強化していきます。「中期経営計画2023」から掲げていた、自らの意思で挑戦・成長し続ける多様な個の強化とそれを組織力向上につなげるミドルマネジメントの強化を加速、環境変化を先読みした機動的な人材配置・抜擢により、「事業創出できる」「事業経営できる」ヒト（組織・人材）を持続的に創出していきます。

持続的な価値創造に向けた「事業基盤」と「人的資本」の強化を支える土台として、「双日らしいカルチャー」の醸成、「Digital in All」、「データを活用した対話」の浸透により、新たな事業創出や生産性向上につなげ、当社スローガン“New way, New value”を実践していきます。挑戦や思考の柔軟さ（若さ）といった双日らしい独自の風土・文化を深化させ、社員が徹底的に向き合い対話し、事業創造につなげていきます。

2024年4月から、2030年の目指す姿の実現に向け、次なる成長を実現していくために重要なのは人材のギアチェンジです。社員一人ひとりがどこよりも挑戦・成長できる状態を目指し、報酬の引き上げ・役割等級・評価など人事制度を見直し、新たな人事制度をスタートさせました。双日らしい成長ストーリーを実現するヒトの魅力（ちから）を強化し、社員一人ひとりの成長が、組織の成長・活性化となり、会社の成長・企業価値向上を実現させる当社の人的資本経営を加速させていきます。2024年度は個人の成長を引き出すため、評価のさらなる納得度の向上度合いをモニタリングします。



(中略)

(2)

リスク管理

人的資本価値の毀損「リスク」と、価値向上のための「機会」という「攻めと守り」の両面から各重要課題にアプローチすることによって、企業価値向上につなげています。また、2030年の目指す姿の体現に向け、足元の課題のみならず、将来を見据えて今着手すべき課題に対しても取り組みを開始しています。

当社の考えるリスクと価値向上に向けた機会	当社のアプローチ
コンプライアンス - コンプライアンス違反による当社への信頼損失 - ハラスメントによる職場環境の悪化	「双日グループコンプライアンス・プログラム」の策定、世界共通の教材によるe-learningを展開
労働慣行 長時間労働等による生産性の低下	「双日グループ人権方針」を制定、人権の尊重 - 働き方改革を通じた柔軟な働き方の推進
健康・安全 従業員の心身の傷病や、労働災害による労働力の低下	「双日グループ健康憲章 “Sojitz Healthy Value.”」に基づく健康経営の実践
ダイバーシティ 多様性の欠如による判断軸の偏り	- 女性・キャリア・外国人など、多様な人材の活躍を推進 - 重要指標としてKPIの設定
流動性 - 退職率の増加 - 多様な人材の獲得 - 知の掛け合わせによるイノベーションの創出	双日プロフェッショナルシェアの設立など、柔軟な働き方を叶え、緩やかな双日ネットワークでの共創・共有の仕組み構築
エンゲージメント - モチベーションの向上による挑戦・成長 - リスクテリングによる時代変化への対応	- 独自の設問のエンゲージメントサーベイにより、当社独自の課題抽出、定点観測により施策の浸透度を把握・改善 - 計画的なリカレント教育による人材育成
育成 - 時代変化により、スキルや知識の陳腐化 - 事業戦略を実現し、価値創出できる人材の育成	独自のデジタル人材育成プログラムやリスキル支援制度により、時代のニーズに応え価値創造の出来る人材の育成
連結経営 - 新規事業投資を通じたグループ力拡大 - グループ内の共創・共有による価値創造	新規事業投資におけるノウハウの蓄積、人材育成
サクセッションプラン - 外部・内部環境変化に対応できる人材の不足 - 双日らしさを体現できる人材の持続的な創出	- ライン長ポストにおける計画的な候補者の育成 - サクセッションプラン策定による人材プールの拡充 - 外部からの人材の採用、オンボーディング
生産性向上 一人あたりの稼働力の強化による収益拡大	- 人材と業務の可視化により、適材適所の実現 - サーベイ結果を基に、組織改善PJを実施
「リスク」マネジメントの観点	「価値向上」の観点
2030年に向けた双日らしさを体現する独自観点	

好事例として着目したポイント

- (1) 中期経営計画における人材戦略の考え方を、前中期経営計画や2030年の目指す姿も踏まえ端的に記載
- (2) 人的資本に関するリスクと機会に加え、リスクと機会へのアプローチについて端的に記載

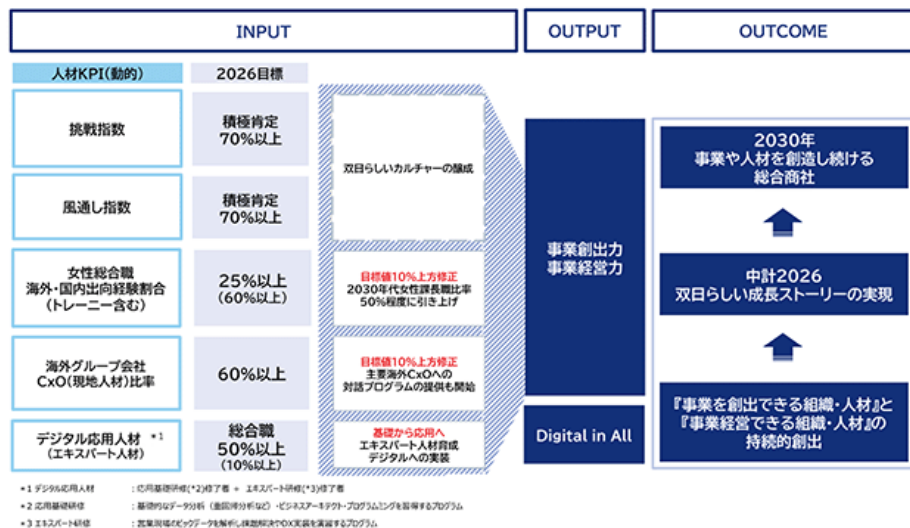
【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

指標と目標

1) 人材KPI（動的）

「中期経営計画2023」では個の成長に比重を置きながら組織力の強化に注力、「中期経営計画2026」では女性課長比率の目標を2030年代に50%へ引き上げ、各種取り組みを継続すると共にアウトプットを意識し「事業創出力」と「事業経営力」を高め、双日らしい成長ストーリーの実現を目指した内容にいたしました。

具体的には、「事業創出力・事業経営力」の向上に向けた「双日らしいカルチャーの醸成（挑戦指数、風通し指数）」、「多様な人材活躍（女性総合職 海外・国内出向経験割合、海外グループ会社CxO（現地人材）比率、デジタル応用人材）」に取り組んでいきます。また、一部KPIでは、定期的に実施しているエンゲージメントサーベイ（*1）の回答率を用いることで社員の声を定点観測し施策につなげていきます。



人材KPI（項目）	詳細
挑戦指数 風通し指数	「中期経営計画2023」で掲げた人材KPIの目指す先の状態をKPIに設定。 「中期経営計画2023」では肯定回答率(*1)としていたものから、積極肯定回答率(*1)に基準を引き上げ。 - 社員の挑戦、風通しの良い組織文化醸成を加速。
女性総合職 海外・国内出向 経験割合 (トレーニー含む)	- 世界中で多岐にわたる事業を展開する当社において、現場経験は管理職候補育成に重要な要素。 「中期経営計画2023」では、トレーニーを含む本社外経験の数は増加した一方、管理職に求められる責任を伴うミッション遂行・意思決定など質の高い経験を積んだ割合を伸ばすべく、従来のKPIに加え、「駐在・出向経験割合」をKPIに設定。 - 中期経営計画2023で掲げたトレーニーを含む本社外経験割合のKPI数値は、50%から60%以上に引き上げ。
海外グループ会社CxO (現地人材) 比率	- 事業戦略達成に向け、マーケットインと当社グループ力を活用した事業拡大は不可欠であり、それぞれのマーケットに精通し活躍する海外グループ会社CxO（現地人材）比率を引き続き モニタリング。 - KPI数値は、50%から60%以上に引き上げ。
デジタル応用人材 (エキスパート人材)	- 前KPIは「基礎研修修了者割合」を掲げ、ビジネスへのデジタル実装を考えるための基礎知識を全総合職が習得。 - 本中計では、事業への実装に向け、応用レベル「応用基礎・エキスパート研修修了者」のKPIにレベルを引き上げ。

（*1）2017年より開始したエンゲージメントサーベイ（社員意識調査）は、当社の状況を正確に把握し、効果的な人材戦略につなげるために外部専門家の監修のもと、当社独自の設問を策定・導入しています。サーベイでは、回答選択肢を6択設けており、そのうち「①とてもそう思う」「②そう思う」の回答割合を「積極肯定回答率」、「③どちらかといえばそう思う」を含めた回答割合を「肯定回答率」と定義し、組織別や属性別（年代別、職群別）などに分析を行い、各組織単位での改善活動につなげています。

<参考リンク>

エンゲージメントサーベイ

<https://www.sojitz.com/jp/corporate/strategy/jinzai/>

好事例として着目したポイント

- 中期経営計画における人材KPIの目標を定量的に記載するとともに、KPIの詳細を端的に記載

好事例として採り上げた企業の主な取組み③（積水ハウス株式会社）

経緯や
問題意識

- ・グローバルビジョン「わが家を世界一幸せな場所にする」の達成に向け、人財戦略の重要テーマについて経営トップと議論を重ね策定し、中期経営計画における人財価値向上を「従業員の自律×ベクトルの一致」と定義した。それらの取組みについて、定量データとともに可能な限り詳細に説明すべきとの判断に至った。
- ・経営トップ自らが「女性の活躍なくして会社の成長なし」と女性活躍推進を経営戦略として位置付け、2005年から女性営業の積極採用を開始し、定着と育成に向けて専門部署を設置し推進している。「比較可能性指標」だけでは、他社との単純比較となってしまうところ、実際の活動や成果とどのように関連付けて説明するか経営トップと議論した。

プロセス
の
工夫等

- ・男女賃金差異は職群・等級ごとに定量的な分析結果を示した上で、差異解消に向けた活動成果を女性正社員比率の推移として時系列で掲載。さらに、年齢別に分解して若年層の人財プールを可視化した。
- ・女性活躍推進の具体的活動については、従業員の状況欄からサステナビリティ欄に連動させる工夫をした。
- ・サステナビリティ欄においては、「人的資本に関する取組み」としてそれぞれの具体的施策について、進捗・成果を交え記載した。
- ・有価証券報告書全体における非財務情報の開示充実として取締役会に段階的に報告し、社外取締役や監査役のレビューを受けた。

充実した
ことによる
メリット等

- ・開示プロセスにおいて、部署横断のコミュニケーションが活性化したことにより組織の横串機能が強まり、指標の見直しやデータ収集方法など、現状の課題把握や気づきにつながり、開示後も定期的な議論を継続している。
- ・連結ベースでの開示範囲拡大により、グループごとの課題に応じた目標設定や施策の連携につながるとともに、連結子会社間でのギャップや実態把握にもつながった。
- ・男女賃金差異の開示は、平均勤続年数の男女比較や年代別の女性正社員比率の推移などの原因分析を経て女性管理職候補者のプールが可視化され、差異解消に向けた課題が明確となった。

開示をす
るに当
たつての
工夫

- ・一貫した価値創造ストーリーや持続的成長の道筋がより効果的に伝わるよう工夫している。
- ・有価証券報告書では、「比較可能性指標」と「独自性指標」を関連づけた上で、その取組みを定量データに基づき客観的に分析・掲載することに重きを置いている。
- ・任意報告書（「Value Report」）では、取組みの背景となる価値観や企業理念に基づく考え方を従業員の声や当社独自のデータとともに紹介し、さらなる価値創造に向けたステークホルダーとの対話のきっかけとしている。

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(2)

(4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

① 提出会社（注4）

当事業年度					
名称	管理職に占める 女性労働者の割合 (%) (注1)	男性労働者の 育児休業取得率 (%) (注2、3)	労働者の男女の賃金の差異(%) (注1、3、5、6)		
			全労働者	うち正規雇 用労働者	うち非正規 労働者
積水ハウス㈱	3.3	114.0	55.2	59.3	41.0

(中略)

< 男女の賃金差異についての補足説明 >

積水ハウス㈱における男女の賃金差異（全労働者55.2%、正規雇用労働者59.3%）については全労働者に占める正規雇用労働者の割合が約9割、正規雇用労働者の中でも総合職が7割超を占めていることが大きく影響しています。そのため、以下主に総合職について記載します。

1) 等級ごとの賃金差異について

同一等級の賃金は同等です。当社は職群及び等級ごとに賃金水準を設定しており、総合職の男女の基本給月額額の差異は以下のとおりです。

	女性平均基本給/ 男性平均基本給
管理職	97.9%
P5	96.5%
一般社員 P4	100.3%
P3	99.7%
P2	99.8%
P1	99.5%

※一般社員には5つの等級（P5～P1）があります。

好事例として着目したポイント

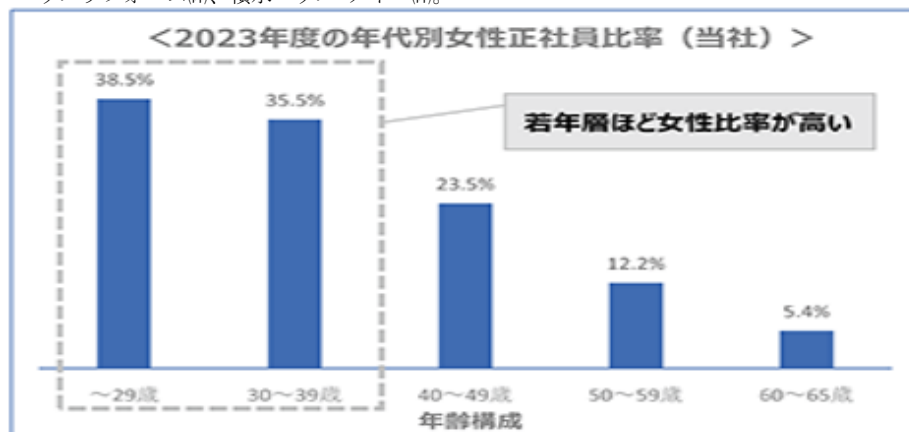
- (1) 男女の賃金差異の補足説明として、職群及び等級ごとの賃金差異の状況を定量的に記載
- (2) 女性活躍推進のために行ってきた取組みの経年推移を定量情報も含め具体的に記載

2) 現状の取組みと経年推移

女性活躍推進については20年前から課題意識を持ち、2005年より女性総合職を積極的に採用し、女性従業員の育成と定着を促進するため、専門部署（現 ダイバーシティ推進部）を設置し、柔軟な働き方に代表される仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充等の諸制度の整備を進めています。これらの取組みが奏功し、2007年から2023年における平均勤続年数の伸びは女性が2.2倍（4.6年→9.9年）と男性の1.2倍（15.8年→19.7年）を大きく上回る結果となり、女性正社員比率についても年々高まっています（2007年度は16.1%→2012年度は17.5%→2017年度は20.8%→2022年度は24.3%→2023年度は24.9%）。また、2023年度における年代別の女性正社員比率では20代が38.5%、30代が35.5%、40代が23.5%、50代が12.2%と、20代-30代の若年層の女性正社員比率が高くなっています。



(注) 主要な連結子会社は、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウスリフォーム㈱、積水ハウス ノイエ㈱。



(1) 【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

3) 差異要因及び取組み成果から見られる今後の展望

現状、総合職の平均勤続年数は女性9.9年と男性19.7年で約10年の差があるため、管理職の候補となる層が男性に比べて女性は少ない状況です。この結果として当社の女性管理職比率は3.3%（2024年1月31日現在）となっており、男女間において管理職登用の差が生じています。管理職への登用有無は処遇差が生じる要素であり、男女間の賃金差異に影響しています。

本要因解消のため、女性管理職候補者研修の実施等、女性管理職の登用にも積極的に取り組んでいます。さらに、2022年に資格等級制度を見直しています。その結果、2022年以降は9～10の指標に基づき評価され、入社から最短5年で管理職に登用できる制度となっています。なお、当社では一般社員における5つの等級のうち、P4とP5を次期管理職候補と考えており、2023年度における女性管理職候補者は507名で、管理職候補者全体に占める女性管理職候補者の割合は14.6%となっています。そのため、女性管理職の候補となる人財が若年層で徐々にプールされており、今後は女性管理職比率もさらに高まっています。

また、当社の総賃金に占める業績手当等の基準外賃金の割合が特に営業職は大きく、営業職に占める女性の人数比率が10%と低い状況にあります。この点も、男女間の賃金差異に影響しています。しかしながら、前述のとおり各比率の高まりに連動して、男女間の賃金差異は縮小していくものと考えています。

なお、女性活躍を推進するための取組みの詳細については、「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (3) 人的資本に関する取組み」に記載しています。

(2) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

2. DE&Iの推進

i) 女性活躍支援

当社グループの使命は「幸せづくりのパートナー」として、お客様や社会に新たな価値を提供し続けることであり、多様な価値観や感性・視点が求められる住まいづくりにおいて、あらゆる分野での女性の活躍は不可欠であると考えます。このことから、女性活躍支援を経営課題として認識し、2006年に経営企画部に女性活躍推進グループ（現在のダイバーシティ推進部）を設置し、以下の採用、定着、育成における活躍支援施策を継続して実施しています。

定着へ向けた取組みとして、女性営業職には2007年から「全国女性営業交流会」を実施し、女性営業同士のネットワークを構築しています。3年目以下の離職率の高さが課題であったため、現場での育成はもちろん、3年目以下の女性営業全員とダイバーシティ推進部が面談を実施し、課題の早期発見や改善に努めるなど一人ひとりに寄り添ったサポートを展開しています。女性現場監督職には2014年から「全国女性現場監督交流会」を毎年開催、2015年からは「女性現場監督サポートプログラム」も実施し、職域の拡大を推進、在籍率30%を超える女性設計職においては専門性の強化と選抜研修による効果的な育成を実施しています。

当社グループでは女性活躍推進法に基づく行動計画（2021年に策定）にて、2025年度までに女性管理職を310人以上（注3）登用することを目標とし、女性管理職候補人財の育成にも注力してきました。2014年から、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」を開講。毎年、手挙げまたは上司推薦を経て決定した20人の受講者に、約2年間0JT及び組織課題解決の実践プログラムを提供し、納得性のある育成・登用へとつなげています。開講当初から、代表取締役が自ら受講生との直接対話の機会を持ち、2018年からは、社外女性取締役も参加して受講生に直接エールを送り、女性管理職育成の大きな後押しとなっています。

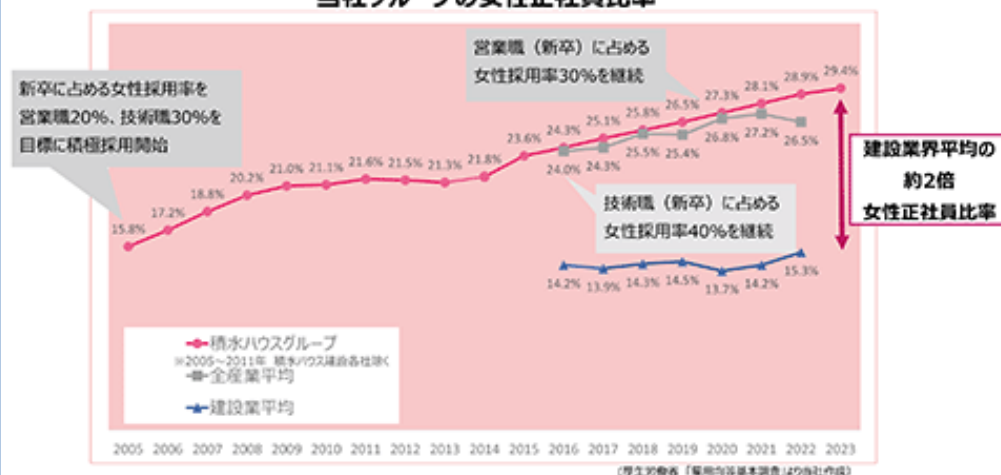
女性従業員の採用、定着、育成を進めてきた結果、現在では当社の女性採用率は、営業職30%、技術職40%以上を目標としており、2023年度実績では営業職27.7%、技術職38.4%となっています。また、グループ全体の女性正社員比率は29.4%となり、建設業界平均（注4）の約2倍の比率の女性正社員が活躍しています。「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」修了生156人のうち、98人が管理職となり、グループ全体の女性管理職数は342人まで増加しています（2024年1月31日現在）。

現在実行している女性活躍推進諸施策の継続の結果、女性正社員、女性管理職候補数が増加しつつあり、従業員の男女賃金格差縮小に向けて、今後も様々な取組みを強力に推進していきます。

（注） 3 310人以上は計画策定時の目標。提出日現在の目標は380人以上。

4 出典：「令和4年度雇用均等基本調査 付属統計表 企業調査 第1表 男女及び職種別正社員・正職員割合」（厚生労働省）

当社グループの女性正社員比率



好事例として着目したポイント

- （1）女性管理職比率及び男女間賃金差異の要因と、差異の要因を解消するために行ってきた取組みの結果について定量的な情報も含め端的に記載するとともに、今後の展望についても端的に記載
- （2）女性活躍支援のために行っている取組みを具体的に記載するとともに、女性活躍に関する目標と実績について定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

④指標及び目標

人財価値向上を加速させるため、各重点テーマに対し以下の目標を設定して取り組んでいます。

人財価値向上を加速する取組み（狙い）		指標	2023年目標	2023年実績	2024年目標
(中略)					
<DE&Iの推進>	女性活躍支援諸施策の推進	女性取締役数(注1)	3人以上	3人	3人以上
		女性管理職人数(注4、5)	300人	342人	350人
		女性正社員比率(注6)	29.2%	29.4%	29.5%
		女性新卒採用比率(注4)	40%	38.7%	40%
	障がい者活躍支援策の推進	障がい者雇用率（当社）(注1)	2.97%	3.00%	2.97%
		障がい者雇用率（国内連結会社）(注7)	2.86%	2.97%	2.86%

- (注) 1 集計対象会社は当社。
 2 集計対象会社は当社、国内連結子会社。
 3 「一級建築士」「一級建築施工管理技士」「FP2級」「宅地建物取引士」を含む業務上必要な11の資格。
 4 集計対象会社は、当社、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウス ノイエ㈱、積水ハウスリフォーム㈱、㈱鴻池組とその国内連結子会社。
 5 2024年度目標は、当社及び国内連結子会社。
 6 集計対象会社は、当社、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウス ノイエ㈱、積水ハウスリフォーム㈱。
 7 集計対象会社は、当社及び国内連結子会社のうち、障がい者法定雇用義務のある28社。

②国内グループ及び主要な連結子会社(注6、9)

当事業年度					
名称	管理職に占める女性労働者の割合(%) (注2)	男性労働者の育児休業取得率(%) (注3)	労働者の男女の賃金の差異(%) (注2、7、8)		
			全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規労働者
提出会社及び国内連結子会社(注1、4、5)	4.4	106	52.0	53.8	39.4
主要な国内グループ及び連結子会社					
積水ハウス不動産グループ	2.4	115	50.8	51.0	52.2
積水ハウス建設グループ	6.4	96	76.8	77.6	52.9
積水ハウスリフォーム㈱	40.3	50	84.9	81.9	38.3
㈱鴻池組(注4)	0.2	59	56.2	56.7	61.2

- (注) 1 「連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則」（昭和51年大蔵省令第28号）第2条第5号に規定されている連結会社のうち、海外連結子会社を除いた会社を対象としています。
 2 「女性活躍推進法」の規定に基づき算出したものです。
 3 「育児・介護休業法」の規定に基づき、「育児・介護休業法施行規則」第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。
 4 ㈱鴻池組の管理職に占める女性労働者の割合は、㈱鴻池組の直近の事業年度末時点（2023年12月末時点）を対象としており、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異の対象期間は㈱鴻池組の直近当事業年度（2023年1月1日～2023年12月31日）です。
 5 指標の算出にあたっては、国内連結子会社に含まれる各社の事業年度が提出会社と異なる場合、各社の事業年度ごとに集計しています。
 6 出向者は出向元の従業員として集計しています。
 7 賃金の内訳は、基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当を除いています。
 8 非正規労働者は、臨時従業員（再雇用従業員、契約従業員、パートタイマー）を対象に算出しています。なお、パートタイマーについてはフルタイム換算をせず実際に支給した賃金に基づき算出しています。
 9 主要な国内グループに含まれる連結子会社の女性活躍推進法等に基づく管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異、ならびに国内の連結子会社のうち主要な連結子会社以外の女性活躍推進法等に基づく管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異については、「第7 提出会社の参考情報 2 その他の参考情報」に記載しています。

好事例として着目したポイント

- (1) 女性活躍を推進するための取組みに関連する指標について、連結ベースでの目標と実績を定量的に記載
 (2) 提出当社及び国内連結子会社を集計対象とした連結ベースでの各指標について定量的に記載

(参考2) 「従業員の状況」における各指標を連結ベースで開示している企業の割合

- 2024年3月決算の上場企業を対象に、「従業員の状況」における多様性に関する各指標を連結ベースで記載している企業数を調査し、集計した。
- いずれの項目についても、連結ベースで開示している企業の割合は約6～8%であった。

◆ 従業員の状況の各指標を連結ベースで開示している企業数と割合(*)

	有価証券報告書(2024年3月期)		
	管理職に占める 女性労働者の割合	男性労働者の 育児休業取得率	労働者の男女の賃金の差異
2024年3月決算の企業数	2,312社		
連結財務諸表作成企業数	2,082社		
連結財務諸表作成企業のうち 各指標を連結ベースで開示している 企業数	164社	127社	126社
連結財務諸表作成企業のうち 各指標を連結ベースで開示している 企業の割合	7.9%	6.1%	6.1%

(*) 決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象としてEDINETより集計

目次

- I. 人的資本・多様性等に関する開示の意義、重要性
- II. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示の導入
- III. 記述情報の開示の好事例集(人的資本・多様性等及び人権に関する開示)**
 - (1) 「記述情報の開示の好事例集」の概要
 - (2) 「人的資本、多様性等」の開示例
 - (3) 「人権」の開示例

記述情報の開示に関する原則

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－（抄）

○ サステナビリティに関する考え方及び取組

（考え方）

- サステナビリティに関する考え方及び取組は、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である。（注1）
- 「ガバナンス」と「リスク管理」は、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を認識し、その重要性を判断する枠組みが必要となる観点から、すべての企業が開示することが求められる。
- 「戦略」と「指標及び目標」は、開示が望ましいものの、各企業が「ガバナンス」と「リスク管理」の枠組みを通じて重要性を判断して開示することが求められる。

（注1）サステナビリティの概念は、様々な主体において説明が行われており、例えば、我が国のコーポレートガバナンス・コードやスチュワードシップ・コードでは、「ESG 要素を含む中長期的な持続可能性」としている（ほか、2022年6月13日公表の「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」注2参照）。サステナビリティ情報には、国際的な議論を踏まえると、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る。

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント：人権

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
人権に関する取組みは、人権のプラットフォーム等に参加することが目的ではなく、企業価値の向上にどのように資するかが重要であるため、<u>人権に関する取組みがどのように企業価値の向上につながるかや、なぜ重要と考えているかを記載</u>することが有用	住友金属鉱山株式会社(5-8)
人権デューデリジェンス等の取組みの結果、人権侵害等が生じていなかったことを開示することが重要なのではなく、<u>識別された課題等をどのように管理、解決していくかや、未然防止のために行っている取組みについて開示</u>することが有用	- オムロン株式会社(5-4) - 三井物産株式会社(5-6) - 積水ハウス株式会社(5-9～5-10)
サプライチェーン上の人権に関する取組みとして、現地訪問によりセルフチェックを行っている場合には、<u>訪問頻度や訪問先の選定基準、選定理由を開示</u>することが有用	オムロン株式会社(5-5)

好事例として採り上げた企業の主な取組み（住友金属鉱山株式会社）

経緯や
問題意識

- 鉱山業・製錬業を営む企業として「責任ある鉱物調達」「先住民の権利」を重要と捉え、2021年から社内教育も推進してきた。
- 重要課題ごとに設定した推進組織や戦略、指標・目標の進捗等は「サステナビリティ委員会」で経営層への報告、議論を経ており、その内容をサステナビリティレポート等で開示してきたため、有価証券報告書への掲載は社内では自明であった。

プロセスの
工夫等

- 重要課題ごとの記載内容の粒度をそろえるため、フレームワークに沿った開示とすることを心掛けた。
- 特に「指標・目標」の記載において、実績も記載することで進捗状況を開示することとした。
- 特に「先住民の権利」についてはなぜ重要課題なのかという点が伝わるよう「戦略」においてその記載を心掛けた。

充実化した
ことによる
メリット等

- 前年度以上に、法定開示資料へのサステナビリティ情報を掲載するために一層の情報開示体制の充実が必要であるとの社内認識が深まった。

開示をする
に当たって
の工夫

- 詳細な情報をより網羅的に掲載しているサステナビリティレポートに対し、有価証券報告書における記載においては想定読者層や目的に鑑み記載内容を絞り込むこととした。

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③リスク管理

当社グループは、以下の重要課題特定プロセスで示す、サステナビリティに関するリスク及び機会を識別し、評価しました。この特定された重要課題は、先の②「サステナビリティ個別課題の検討組織」に従って管理しています。

(中略)

	重要課題	検討組織
①	非鉄金属資源の有効活用	資源有効活用部会
②	気候変動	カーボンニュートラル推進委員会
(中略)		
⑩	先住民の権利	人権部会
⑪	サプライチェーンにおける人権	人権部会

(2) (3) 戦略
特定された重要課題ごとの「2030年のありたい姿」実現にむけ、以下の方針及び考え方で取り組みを進めています。

(中略)

⑩先住民の権利

a) 2030年のありたい姿

先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業

b) 方針・考え方

鉱山開発や製錬事業においては、環境や地域社会へ及ぼす影響が大きいことから、一般に弱い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあります。そのため先住民の理解と信頼を得ながら事業を進めることが大前提であると考えます。「先住民族の権利に関する国際連合宣言（UNDRIP）」などの国際規範を尊重し、地元行政などの関係するステークホルダーとも協力しながら、先住民の伝統と文化を理解したうえで対話を続けていきます。

⑪サプライチェーンにおける人権

a) 2030年のありたい姿

サプライチェーン全体でサステナビリティ調達に取り組んでいる企業

b) 方針・考え方

当社グループはステークホルダーと連携し持続可能なサプライチェーン構築を目指しています。国際規範に基づく当社グループの「サステナビリティ調達方針」に則り、サプライチェーンにおける「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に関するリスクを把握し問題があれば是正します。特に鉱物調達においては、児童労働などの人権侵害や環境汚染といった負の影響を及ぼすおそれのある鉱物の調達を行わないよう、当社グループの「責任ある鉱物調達に関する方針」に則り経済協力開発機構（OECD）のガイダンスを尊重し取り組みます。

好事例として着目したポイント

(1) 特定した重要課題ごとに検討組織を記載

(2) 先住民の権利、サプライチェーンにおける人権を重要課題として特定し、重要課題ごとに2030年のありたい姿、方針・考え方を端的に記載

(3) 特定した重要課題に関する指標と2030年度の目標、実績を表形式で端的に記載

(3) (4) 指標と目標、及び実績

下表の実績は、当社ウェブサイトで公開している「サステナビリティレポート2023」の実績であります。

(中略)

⑩先住民の権利

指標	目標（2030年度）	2022年度実績
先住民や先住民の伝統と文化の理解	・社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：2023年度末までに100%	・2022年6月1日付で改正した住友金属鉱山グループ人権方針について、社内教育動画を制作し社内研修として展開 ・2021年度に展開した社内教育動画の視聴実績：5,902人、視聴した当社グループ拠点の割合：100%
先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援	・先住民を対象とする奨学金の実施（既存の取り組みの継続実施） ・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みへの支援：年1件以上の支援	・既存の取り組みを実施 ＜フィリピン＞ 地域住民及び行政などのステークホルダーと協議のうえ、地域での奨学金などを継続実施 ＜北米・南米JV鉱山＞ JVパートナーの取り組みを協働して実施 ・対話を継続している専門家が所属しているNP0での講演会に参加、「責任ある鉱物調達」をテーマに意見交換を実施

⑪サプライチェーンにおける人権

指標	目標（2030年度）	2022年度実績
責任ある鉱物調達	・国際基準に合致した責任ある鉱物調達マネジメントシステムの確立：2021年度末まで ・サプライチェーン上での、児童労働等人権侵害に加担する鉱山及び製錬所ゼロの維持	・ニッケルの精錬所での第三者監査を受審。金、銀及びコバルトの製錬所での監査受審を継続。銅の製錬所での監査受審を計画 ・当社製錬所における鉱物調達及び顧客からの原料調査票の調査において、人権侵害に加担する取引先はゼロ
サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達の推進	サステナビリティ調達 ・「住友金属鉱山 グループサステナビリティ調達方針」を受領し同意した取引先企業：2030年度末までに100% ・国際基準に合致したサステナビリティ調達マネジメントシステムの確立：2024年度末まで ・デュー・ディリジェンスの継続実施	・主要取引先に対し、当社グループのサステナビリティ調達を説明する動画（15分程）を配信 ・主要取引先の中から事業部門及び資材部から1社ずつ計5社を選定し、各社を訪問のうえサステナビリティ（特にビジネスと人権）についての意見交換を実施 ・苦情処理（救済）メカニズムとして、プラットフォームを提供する「JaCER」（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構）に参画 （当社グループに関する苦情件数：0件）

(参考) サステナビリティ関連の特定の単語に関する有価証券報告書での開示の状況 (1/3)

- 2023年3月期及び2024年3月期決算の上場企業を対象に、有価証券報告書の「事業の状況」において、調査対象としたサステナビリティ関連の特定の単語(*1)を含めた開示を行っている企業数を特定の単語ごとに調査・集計した。
- いずれの項目においても2023年3月期から2024年3月期にかけて、開示を行っている企業数及び開示率は増加した。

(*1) 記述情報の開示に関する原則(別添)に例示されている「人権」、「腐敗防止」、「贈収賄防止」、「サイバーセキュリティ」、「データセキュリティ」に加え、「気候変動」、「TCFD」、「生物多様性」、「情報セキュリティ」、「知的財産」、「DX」を対象とした(以下同じ)

◆ 有価証券報告書の「事業の状況」においてサステナビリティ関連の特定の単語を含む開示を行っている企業数及び割合(*2)

サステナビリティ 関連の単語	有価証券報告書(2023年3月期)			有価証券報告書(2024年3月期)(*3)		
	全体	開示社数	開示率	全体	開示社数	開示率
気候変動		1,659社	71.4%		1,725社	74.6%
TCFD		980社	42.2%		1,017社	44.0%
生物多様性		194社	8.3%		272社	11.8%
人権		933社	40.1%		1,057社	45.7%
腐敗防止	2,324社	92社	4.0%	2,312社	103社	4.5%
贈収賄防止		34社	1.5%		39社	1.7%
情報セキュリティ		1,111社	48.7%		1,183社	51.2%
サイバーセキュリティ		259社	11.1%		312社	13.5%
データセキュリティ		31社	1.3%		32社	1.4%
知的財産(*4)		1,188社	51.1%		1,187社	51.3%
DX		1,157社	49.8%		1,255社	54.3%

(*2) EDINETより集計

(*3) 2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象として集計

(*4) 「知的財産」、「知財」、「Intellectual Property」、「特許」、「意匠」、「商標」、「実用新案」の合計

(参考) サステナビリティ関連の特定の単語に関する有価証券報告書での開示の状況 (1/3)

- ❑ 2023年3月期及び2024年3月期決算の上場企業を対象に、有価証券報告書の「事業の状況」にサステナビリティ関連の特定の単語の記載がある企業のうち、サステナビリティ関連の特定の単語を「サステナビリティに関する考え方及び取組」(以下、サステナ記載欄)に記載している企業数を特定の単語ごとに調査・集計した。
- ❑ サステナ記載欄でサステナビリティ関連の特定の単語を含む開示を行っている企業の割合は、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ、知的財産及びDXを除き、半数以上となった。
- ❑ サステナ記載欄での開示割合が半数以下であった、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ及び知的財産は、「事業等のリスク」での開示が多く、DXは、「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」で開示を行っている企業が多い結果となった。

◆ サステナビリティ関連の特定の単語を含む開示をサステナ記載欄に行っている企業数及び割合(*1)

サステナビリティ 関連の単語	有価証券報告書(2023年3月期)			有価証券報告書(2024年3月期)(*2)		
	事業の状況での 開示社数	サステナ記載欄 での開示社数	サステナ記載欄 での開示割合	事業の状況での 開示社数	サステナ記載欄 での開示社数	サステナ記載欄 での開示割合
気候変動	1,659社	1,497社	90.2%	1,725社	1,607社	93.2%
TCFD	980社	881社	89.9%	1,017社	944社	92.8%
生物多様性	194社	136社	70.1%	272社	211社	77.6%
人権	933社	756社	81.0%	1,057社	903社	85.4%
腐敗防止	92社	57社	62.0%	103社	68社	66.0%
贈収賄防止	34社	20社	58.8%	39社	20社	51.3%
情報セキュリティ	1,111社	193社	17.4%	1,183社	236社	19.9%
サイバーセキュリティ	259社	54社	20.8%	312社	76社	24.4%
データセキュリティ	31社	26社	83.9%	32社	26社	81.3%
知的財産(*3)	1,188社	149社	12.5%	1,187社	176社	14.8%
DX	1,157社	445社	38.5%	1,255社	531社	42.3%

(*1) EDINETより集計

(*2) 2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象として集計

(*3) 「知的財産」、「知財」、「Intellectual Property」、「特許」、「意匠」、「商標」、「実用新案」の合計

企業情報の開示に関する情報(サステナビリティ情報・記述情報の充実)

・サステナビリティ情報の開示に関する特集ページ

URL: <https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/sustainability-kaiji.html>

QRコード:



→主に以下の内容を掲示

- サステナビリティ情報開示に関する金融庁の考え方
- 内閣府令改正に係る解説資料(令和5年1月31日改正)

・企業情報の開示に関する情報(記述情報の充実)

URL: <https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html>

QRコード:



→主に以下の内容を掲示

- 記述情報の開示に関する原則
- 記述情報の開示の好事例集



金融庁広報誌
アクセスFSA

