

人的資本に係る開示規制の現状について

令和5年12月19日(火)

企業開示課国際会計調整室長 倉持 亘一郎



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

目次

I.	サステナビリティ情報開示に関する現状	2
A)	日本におけるサステナビリティ情報の開示	2
B)	国際的な動向	5
C)	人的資本・多様性等に関する開示	12
II.	記述情報の開示の好事例集と海外の好事例.....	21
A)	サステナビリティに関する開示 人的資本、多様性.....	21
B)	海外の好事例.....	32

目次

I.	サステナビリティ情報開示に関する現状	2
	A) 日本におけるサステナビリティ情報の開示	
	B) 国際的な動向	
	C) 人的資本・多様性等に関する開示	
II.	記述情報の開示の好事例集.....	21
	A) サステナビリティに関する開示 人的資本、多様性	
	B) 海外の好事例	

サステナビリティ情報の「記載欄」の新設に係る改正 (2023年1月31日公布・施行)

- 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(2022年6月公表)を踏まえ、有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の「記載欄」を新設し、「ガバナンス」及び「リスク管理」については全ての企業が開示し、「戦略」及び「指標及び目標」については各企業が重要性を判断して開示する(2023年3月期から適用)

第一部 企業情報

第1 企業の概況

- 従業員の状況等

第2 事業の状況

- 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等

- **サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)**

- 事業等のリスク
- 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等

第3 設備の状況

第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況

第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

サステナビリティに関する考え方及び取組

(1)ガバナンス 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対するガバナンス体制
(記載イメージ: 取締役会や任意に設置した委員会等の体制や役割等)

(2)戦略

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対処する取組み
(記載イメージ: 企業が識別したリスク及び機会の項目とその対応策等)

全企業が開示

人的資本について、人材育成方針や社内環境整備方針

(3)リスク管理 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別・評価・管理するために用いるプロセス
(記載イメージ: リスク及び機会の識別・評価方法や報告プロセス等)

(4)指標及び目標

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会の実績を評価・管理するために用いる情報(記載イメージ: GHG排出量の削減目標と実績値等)

全企業が開示

人材育成方針や社内環境整備方針に関する指標の内容、当該指標による目標・実績

全企業が開示(注1)

女性管理職比率、男性育児休業等取得率、男女間賃金格差については、「従業員の状況」で記載

(記載に当たっての留意事項)

- ✓ 詳細情報について、任意開示書類(統合報告書、データブック等)の参照も可能^(注2)
- ✓ 記載した将来情報が、実際の結果と異なる場合でも、合理的な仮定等に基づき、適切な検討を経たものであれば、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではない

(注1)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」又は「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(平成3年法律第76号)」に基づく情報の公表義務(努力義務は含まない)のある企業が対象となる

(注2) 任意開示書類に明らかに重要な虚偽記載があることを知りながら参照するなど、当該参照する旨の記載自体が有価証券報告書の重要な虚偽記載になりうる場合を除けば、単に任意開示書類の虚偽記載のみをもって、金融商品取引法の罰則や課徴金が課されることにはならない

サステナビリティ開示の重要性

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(2022年6月公表)(抄)

はじめに

(省略) さらに、「成長と分配の好循環」を柱とする「新しい資本主義」の実現に向けた議論も進んでいる。この議論では、現在の資本主義経済が抱える、持続可能性の欠如、中長期的投資の不足、気候変動問題の深刻化といった議題に対応し、資本市場の機能発揮を促すとの観点から、企業情報の開示のあり方の検討が求められている。

(中略)

I. サステナビリティに関する企業の取組みの開示

1. サステナビリティ全般に関する開示 (1) サステナビリティ開示を巡る状況

我が国では、2020年10月、政府として2050年のカーボンニュートラルを目指すことが宣言され、サステナビリティに関する取組みが企業経営の中心的な課題となるとともに、それらの取組みに対する投資家の関心が世界的に高まっている。

同時に、サステナビリティ開示の基準設定やその活用の動きが急速に進んでいる。

まず、気候変動分野では、近年、金融安定理事会(FSB)の下に設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)のフレームワークの活用が進んでいる。我が国では、TCFDの活用を促すため、2019年5月、経済界等の呼びかけにより、「TCFDコンソーシアム」が設置され、TCFDのフレームワークに沿った開示を行う上での疑問点や望ましい開示内容について、投資家と企業による双方向の議論が進められてきた。そうした結果、グローバルに事業を展開している日本企業を中心に、統合報告書やサステナビリティ報告書などの任意開示書類等におけるサステナビリティ開示が進展しており、我が国のTCFDの賛同機関数は世界一の800機関となっている(本年4月15日時点)。

目次

I.	サステナビリティ情報開示に関する現状	2
	A) 日本におけるサステナビリティ情報の開示	
	B) 国際的な動向	
	C) 人的資本・多様性等に関する開示	
II.	記述情報の開示の好事例集.....	21
	A) サステナビリティに関する開示 人的資本、多様性	
	B) 海外の好事例	

G7声明におけるサステナビリティ開示への言及

G7財務大臣・中央銀行総裁声明（2023年5月13日公表）（抄）

II. 世界経済の強靱性の強化

金融の持続可能性と健全性

21. 我々は、一貫性があり、比較可能で信頼できる、気候を含むサステナビリティ情報開示に対するコミットメントを強調する。我々は、投資を動員し、イノベーション、生産性向上及び排出削減の潜在力を引き出す助けとなる、サステナビリティ情報の入手可能性を強化するための取組を歓迎する。我々は、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）が、サステナビリティに関する全般的な報告基準及び気候関連開示基準を最終化し、また、グローバルに相互運用性のあるサステナビリティ開示枠組の達成に向けて取り組むことを支持する。我々は、ISSBによる、その作業計画の市中協議に沿った、生物多様性及び人的資本に関する開示に係る将来の作業に期待する。これは、生物多様性、従業員への投資並びに多様性、公平性及び包摂性に関する活動による企業の価値創造を投資家が評価する能力を強化しうる。我々は、証券監督者国際機構（IOSCO）によるISSBの2つの基準を承認するかどうかに関する議論に期待する。また、我々は2023年9月に発表予定の自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の最終版の枠組に期待するとともに、TNFDとISSBが協力を継続することを奨励する。

G7広島首脳コミュニケ（2023年5月20日公表）（抄）

<気候>

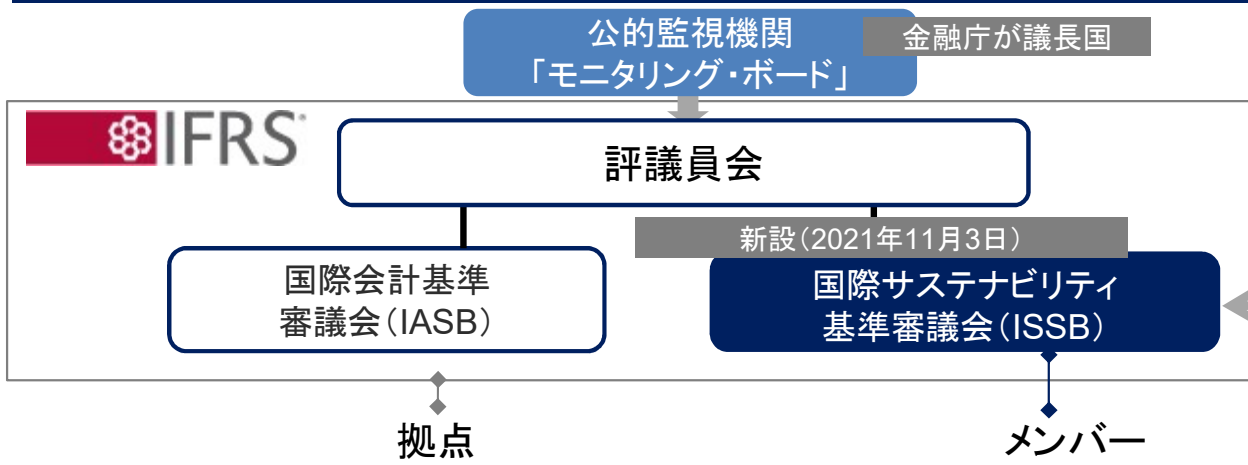
21. 我々は、パリ協定第2条1cに従って、温室効果ガスについて低排出型であり、及び気候に対して強靱である発展に向けた方針に資金の流れを適合させる我々自身の取組を加速することにコミットする。我々は、特に、クリーン技術や活動の更なる実施及び開発に焦点を当てた民間資金を含む資金を動員することの重要性を強調する。我々は、気候を含む持続可能性に関する情報の一貫性、比較可能性、及び信頼性のある情報開示へのコミットメントを強調する。我々は、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）が、持続可能性に関する全般的な報告基準及び気候関連開示基準を最終化し、またグローバルに相互運用性のある持続可能性開示枠組の達成に向けて取り組むことを支持する。我々はまた、ISSBによる、その作業計画の市中協議に沿った、生物多様性及び人的資本に関する開示に係る将来の作業に期待する。

（略）

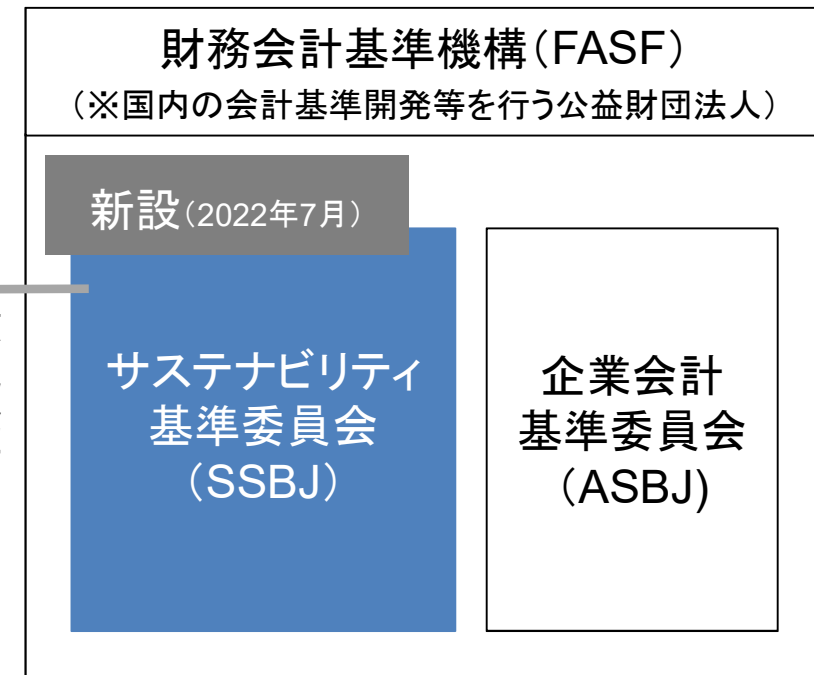
サステナビリティ開示基準の国際的な動向

- 2021年11月3日、国際会計基準財団(IFRS財団)は、「国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)」の設置を公表。
- 2023年6月26日、ISSBは、「全般的な開示要求事項(S1基準)」及び「気候関連開示(S2基準)」を最終化。
- 2023年9月1日を期限に、ISSBは、今後の基準策定における優先アジェンダ(例:生物多様性、人的資本等)を決定するための情報要請の市中協議を実施。

国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)の概要



日本における基準開発及び意見発信

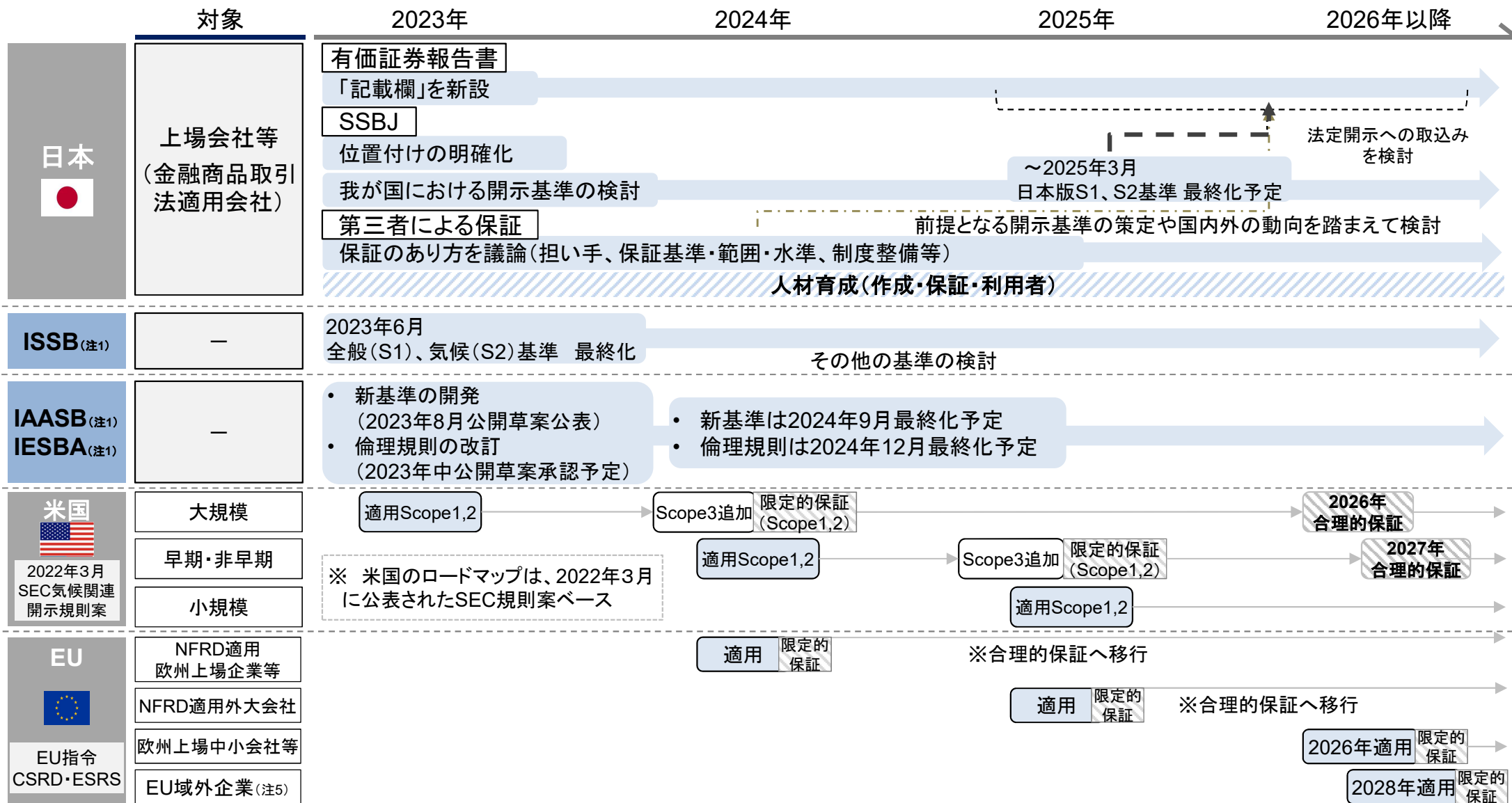


議長	理事
 エマニュエル・ファベール(仏) (元ダノンCEO)	 小森 博司 (日本) (元GPIF 市場運用部次長)

※議長1名・副議長2名のほかに、日本人1名(小森博司氏)を含む11名の理事が就任

我が国におけるサステナビリティ開示のロードマップ(2023年8月時点)

□ 我が国のサステナビリティ開示の充実に向けて、将来の状況変化に応じて随時見直ししながら、以下のような取組みを進めていくことが考えられる



(注1) ISSB(国際サステナビリティ基準審議会)、IAASB(国際監査・保証基準審議会)、IESBA(国際会計士倫理基準審議会) (注2) ISSB、米国については、気候関連開示に関する規則案について記載
 (注3) 米国の「大規模」とは大規模早期提出会社(時価総額700百万ドル以上等の要件を満たす会社)のこと。「早期・非早期」とは、早期提出会社(時価総額75百万ドル以上700百万ドル未満等の要件を満たす会社)及び非早期提出会社(大規模早期提出会社及び早期提出会社の要件を満たさない会社)のこと。「小規模」とは小規模報告会社(時価総額250百万ドル未満等の会社)のこと。
 (注4) CSRDにおける「中小会社」は、従業員250人以下の企業 (注5) EU市場での純売上高が大きいEU域外企業グループ
 (注6) 英国では、2023年8月にISSB基準に基づいたサステナビリティ開示基準(UK SDS:Sustainability Disclosure Standards)を2024年7月までに最終化することを公表している。

サステナビリティ開示に関するISSB基準の最終化

- 2023年6月26日、国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) は全般的な開示要求事項 (S1基準) 及び気候関連開示 (S2基準) 基準を最終化

ISSB基準の概要

全般的な開示要求事項 (S1基準)

- 全ての重要なサステナビリティ関連のリスクと機会を開示するための全般的な開示要件を設定 (例) 重要性の判断、開示場所に関する要件等
- TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言における4つの構成要素 (ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標) を、気候からサステナビリティ関連のリスクと機会に拡大

気候関連開示 (S2基準)

- 企業の気候関連のリスクと機会に関する開示要件を設定
- TCFDの4つの構成要素 (ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標) に基づき、TCFDの開示要件から一部追加あるいは詳細化した要件を設定
- TCFD との主な違いは、温室効果ガス (GHG) 排出量の Scope 3^(注1) の開示の要求 (※ただし適用初年度の開示は省略可能)、及び業種別指標の開示の要求 (※業種別適用ガイダンスに記載の指標を参照の上で、適用可能性を検討しなければならないとされている)

(参考) SSBJにおける現在開発中のサステナビリティ開示基準に関する今後の計画 (2023年8月3日改訂)

- IFRS S1及びS2基準の発効時期 (2024年1月1日以後開始する年次報告期間から) や、企業の規模等に応じた段階的な適用を容認する救済措置なども踏まえ、日本版S1プロジェクト及び日本版S2プロジェクトは、以下の時期を目標とすることが考えられる。

1 公開草案の目標公表時期

2023年度中 (遅くとも2024年3月31日まで)

2 確定基準の目標公表時期

2024年度中 (遅くとも2025年3月31日まで)

(注1) Scope 1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、Scope 2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope 3: Scope 1、Scope 2以外の間接排出 (事業者の活動に関連する他社の排出)

(出所) IFRS財団プレスリリース (2023年7月24日公表)、同プロジェクトサマリー (2023年6月26日公表)、SSBJ「現在開発中のサステナビリティ開示基準に関する今後の計画」 (2023年8月3日改訂)

IOSCOによるISSB基準へのエンドースメント

IOSCOによるエンドースメント公表

- 2023年7月25日、証券監督者国際機構 (IOSCO) は、ISSBのサステナビリティ開示基準である **IFRS S1基準及びS2基準をエンドースメント**(※)することを決定した旨公表
(※) IOSCO のエンドースメントは、IOSCO の130 のメンバーが、ISSB 基準が採用、適用、またはその他の方法により情報提供する方法の検討に資する
- ISSB基準が **サステナビリティ関連情報の利用を進展させるためのグローバルなフレームワーク**として、また、**グローバルに統合された金融市場が関連するサステナビリティのリスクと機会を正確に評価するためのフレームワーク**として適切であると判断
- IOSCOは現在、**投資家向けの一貫性があり比較可能な気候関連及びその他のサステナビリティ関連開示を促進**する形で、ISSBの基準が各法域の取り決めの中で採用、適用、またはその他の方法により情報提供される方法を検討するよう、IOSCOメンバー法域に対して呼びかけている
- また、同日にIFRS 財団が公表した「IFRS S1 基準及びIFRS S2 基準の適用に向けた各法域の道のり - アドプションガイドの概要」を歓迎

「G20/OECDコーポレートガバナンス原則」改訂の概要

背景等

- 気候変動やCOVID-19ショック等に伴う経済・社会環境の変化を踏まえ、OECDコーポレートガバナンス委員会（議長：神田財務官）は、「G20/OECDコーポレートガバナンス原則」の見直し作業を開始。2021年10月、G20ローマ・サミットにおいて原則見直し作業の着手が承認。2022年11月、G20バリ・サミットにおいて作業の進捗が歓迎。市中協議（2022年9-10月）及びコーポレートガバナンス委員会での採択を経て、2023年6月、OECD閣僚理事会にて原則改訂案を採択。2023年7月にG20財相・中銀総裁会合、2023年9月にG20ニューデリー・サミットにて承認。
- 同原則は、G20首脳に承認された企業統治分野における唯一の国際基準であり、G20メンバー国やOECD加盟国を含む世界中の先進国・新興国53カ国が準拠。金融安定理事会や世界銀行も金融分野の重要な基準として各国の企業統治の規制枠組みを評価する際に利用。

改訂の目的

✓ 企業による株式市場へのアクセスの改善

株式市場は企業の資金調達や資本の効率的配分に不可欠。近年上場企業数が減少する中、投資家保護を促進しつつ、企業の資本へのアクセスの改善や家計に対する投資機会の提供に資する各法域の努力を支援。

✓ 企業の持続可能性と強じん性の向上に資するコーポレートガバナンス

COVID-19ショックを踏まえ、変化する環境に事業戦略を柔軟に適合させ、事業価値を長期的に向上させるという課題に企業が対応するためのコーポレートガバナンスの枠組みを提供。

改訂の主な内容

✓ サステナビリティ

サステナビリティに関する国際的な開示基準が策定されつつある中、改訂された原則では新章として第6章「Sustainability and resilience」を追加。情報開示やコーポレートガバナンスの枠組みに関する新たな原則を追加。

✓ 機関投資家のスチュワードシップ活動

機関投資家の資産運用額は増加を続け、多数の国で上場会社の最大株主となっている。特に大手機関投資家によるインデックス型投資が増加しているが、この投資戦略はエンゲージメントを行うインセンティブが相対的に低い。機関投資家による説明責任や企業へのエンゲージメントについて原則の内容を改訂。ESG評価・データ提供機関についても文言を追加。

目次

I.	サステナビリティ情報開示に関する現状	2
	A) 日本におけるサステナビリティ情報の開示	
	B) 国際的な動向	
	C) 人的資本・多様性等に関する開示	
II.	記述情報の開示の好事例集.....	21
	A) サステナビリティに関する開示 人的資本、多様性	
	B) 海外の好事例	

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

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)

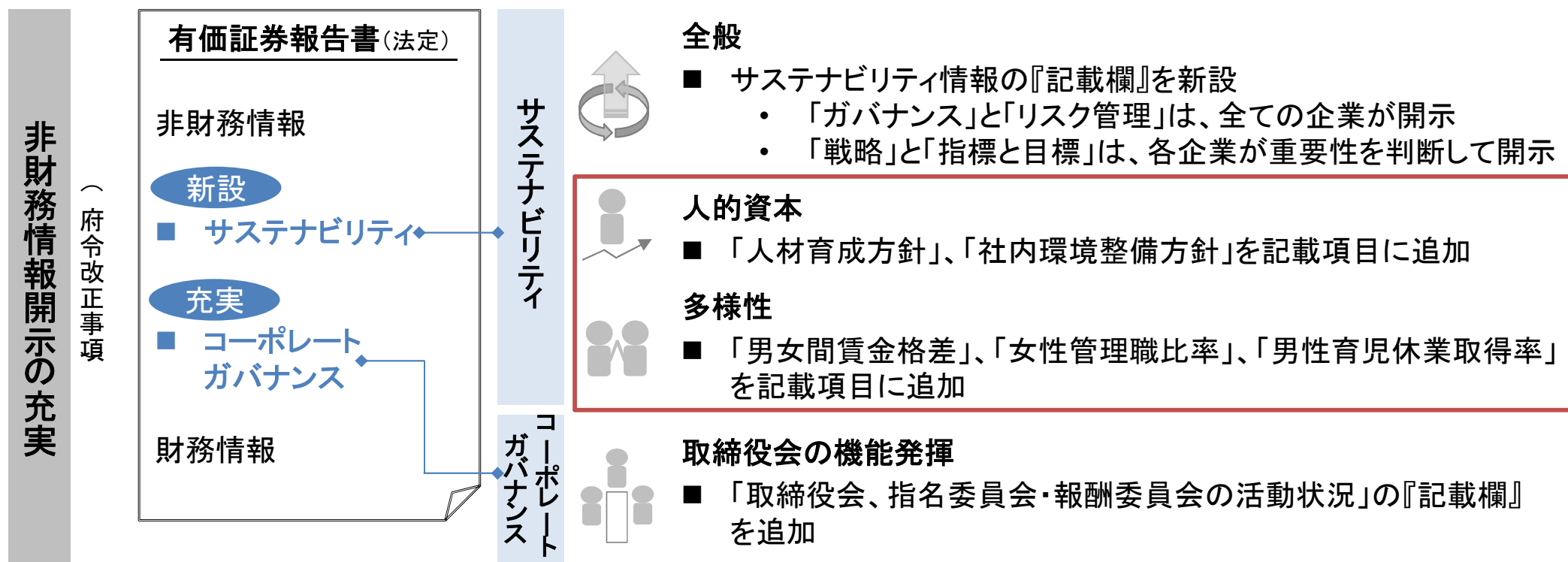
- 少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少していくからこそ、女性は男性とともに重要な労働力になっていく。
- 女性活躍の推進をはじめとするダイバーシティの推進・多様性の実現は、職場を魅力的にし、新規人材の確保だけでなく、既存人材の定着にもつながるため、企業はさらに成長する。

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。

人的資本開示に関する足元の動向

- 「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正(2023年1月31日公布・施行)に基づき、有価証券報告書における人的資本、多様性に関する開示が、2023年3月期から開始された。
- 金融庁では、「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」(2022年12月27日公表)における提言を踏まえ、「記述情報の開示の充実に向けた解説動画」の配信や、投資家・アナリスト及び企業の方々と勉強会を開催、「記述情報の開示の好事例集」を公表・更新し、人的資本に関する開示がより良いものになるよう、後押ししていく。



ISSBによる情報要請「アジェンダの優先度に関する協議」の概要

情報要請 (Request for Information)

- ISSBは、今後2年間(2024~2025年)の基準策定における優先アジェンダを決定するための情報要請の市中協議を実施した(公表:2023年5月4日、期限:9月1日)。
- ISSBの活動の戦略的方向性及びバランスに関して、以下の活動の優先順位付けが求められた(質問1)。
 - i. **新たなリサーチ及び基準設定プロジェクトの開始**
 - ii. ISSB基準(IFRS S1及びS2)の導入の支援
 - iii. ISSB基準の的を絞った拡充のリサーチ
 - iv. サステナビリティ会計基準審議会(SASB)の基準(SASBスタンダード)の向上

「新たなリサーチ及び基準設定」において、優先順位が高いとされた潜在的なトピック

A) 生物多様性、生態系及び生態系サービス

B) 人的資本

C) 人権

D) サステナビリティ報告と財務報告における統合(integration in reporting)

ISSBの活動の戦略的方向性及びバランスに関するコメント

次に関するコメント:

- 新たなプロジェクトの評価規準
- 新たなプロジェクトに関する優先度、範囲及び構成

新たなリサーチ及び基準設定の開始

ISSB基準の導入(implementation)の支援

SASBスタンダードの向上(enhancing)

ISSB基準の的を絞った拡充のリサーチ

つながり(connectivity)

利害関係者との対話

相互運用可能性(interoperability)

金融庁からのコメント・レター提出

- 2023年8月30日、金融庁は、ISSBによる情報要請「アジェンダの優先度に関する協議」に対してコメント・レターを送付。

【IFRS財団HP】 <https://www.ifrs.org/projects/work-plan/issb-consultation-on-agenda-priorities/rfi-cls-agenda-priorities/#view-the-comment-letters>

【金融庁HP】 <https://www.fsa.go.jp/inter/etc/20230831/20230831.html>

- 本コメント・レターにおいて、ISSBによる情報要請に記載されたISSBの活動、潜在的な新たなリサーチ及び基準設定プロジェクトはいずれも重要であることを認めつつも、人的資本プロジェクトの優先度が高いと考えていると表明。



ISSBは、情報要請に寄せられたコメントを踏まえ、優先アジェンダを後日決定。

米国証券取引委員会(SEC)の投資家助言委員会による人的資本開示に関する勧告

- 米国証券取引委員会(SEC)は、2020年8月、非財務情報に関する規則を改正し、新たに人的資本についての開示を義務付けることを公表し、2020年11月から適用
- SECの投資家助言委員会(IAC)は、2023年9月、SECに対し、企業戦略の中での人材配置などの記述情報等、現行の人的資本開示にかかる規制の拡充を求める勧告

勧告の概要

- ◆ 企業の人的資本の開示に関する現行のレギュレーションS-K第101(c)項において、発行体企業に対して以下の情報開示を求める
 - フルタイム、パートタイム又は派遣労働者によって分類された、雇用者の数
 - 離職率又はこれに相当する労働力の安定性に関する指標
 - 主な報酬の構成要素別に分解された、人件費
 - 投資家が、企業の新しい人材リソースへのアクセスや開発の取り組みを理解し、その有効性を評価するために十分な、労働分配(workforce demographic)に関する情報
 - ◆ 更に記述情報として、「マネジメントの考察と分析(米国にて義務付けられている、経営者による経営戦略、経営成績等の開示(MD&A))」の中で、以下の開示を求める
 - 企業の労働慣行、報酬、人員配置に関し、より広範な企業戦略の中での位置付け
 - 特に、経営者が投資とみなす人件費の割合とその理由。具体的には、企業の成長を促進する分野(研究開発等)と、現在業務を維持するために必要な分野(コンプライアンス等)に対する、労働力の分配状況
- ✓ 2020年改正規則における人的資本の開示に関する内容は以下のとおり

- 事業の説明(Description of the business)箇所において、**事業を理解する上で重要(material)な範囲で、会社の人的資本(human capital resources)についての開示が求められる**
- 当該人的資本・人的資源には、①**人的資本についての説明(従業員の数を含む)**、②**会社が事業を運営する上で重視する人的資本の取組みや目標**(例えば、当該会社の事業や労働力の性質に応じて、人材の開発、誘致、維持に対応するための取組みや目的など)を含む

目次

- I. サステナビリティ情報開示に関する現状
- A) 日本におけるサステナビリティ情報の開示
- B) 国際的な動向
- C) 人的資本・多様性等に関する開示
- II. 記述情報の開示の好事例集..... 21**
- A) サステナビリティに関する開示 人的資本、多様性**
- B) 海外の好事例

「記述情報の開示の好事例集」の概要

2019年3月に初めて公表した「記述情報の開示の好事例集」について、投資家・アナリスト及び企業からなる勉強会を開催し、その後公表された有価証券報告書における好事例を公表・更新。

記述情報の開示の好事例集

- 2022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、新たに開示が求められる「**サステナビリティ情報**」に関する開示等を取りまとめ、「**記述情報の開示の好事例集2022**」として公表（2023年1月、同年3月最終更新）。
- 現在、2023年度版の公表に向け、作業中。

目次 (2/6)

○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例

2. 「社会（人的資本、多様性等）」の開示例 (番号)

- 株式会社 丸井グループ **採例** **採例** **採例** 2-1~2-3
- 双日株式会社 **採例** **採例** **採例** **採例** 2-4~2-7
- カゴメ株式会社 **採例** **採例** **採例** 2-8~2-11

好事例として取り上げた企業の主な取組み③ (カゴメ株式会社)

【開示の充実化に当たっての課題】

定めていたが、目標や方針及びマテリアリティが設定されてはなかった。

定する必要性を認識し、温室効果ガスの削減目標、水及び、また、環境に関するマテリアリティも設定し、その際には、

投資家・アナリストが期待する主な開示のポイント：人的資本、多様性等

- ・ 人的資本可視化指標で示されている2つの類型である、**独自性**(自社固有の戦略や、ビジネスモデルに沿った取組み・目標・目標を開示しているか)と**比較可能性**(標準的指標で開示されているか)の観点で適宜使い分け、又は、併せた開示は有用
- ・ **KPI**の目標設定にあたり、**なぜその目標設定を行ったのか**が、**企業理念、文化及び戦略と結びついて説明**されることは有用
- ・ マテリアリティをどう考えているのかについて、**比較可能性**がある形で標準化していくことは有用
- ・ グローバル展開をする企業は、サステナビリティ情報の開示において、例えば、人権に関する地政リスク等、**ロケーション**について着目することも有用
- ・ **独自指標を数値化する**場合、**定義を明確にし、定量的な値とともに開示**することは有用
- ・ **過去実績を示したうえで、長期時系列での変化**を開示することは有用
- ・ 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用
- ・ 人的資本の開示にあたり、経営戦略をはじめとする**全体戦略と人材戦略がどう結びついているか**を開示することは有用

記述情報の開示の好事例集 2022

CONTENTS

はじめに ～「記述情報の開示の好事例集」の構成・使い方～

○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例

1. 「環境（気候変動関連等）」の開示例
2. 「社会（人的資本、多様性等）」の開示例

○有価証券報告書の事業の状況ほかに関する開示例

3. 「経営方針、経営環境及び対話すべき課題等」の開示例
4. 「事業等のリスク」の開示例
5. 「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（MD&A）」の開示例
6. 「コーポレート・ガバナンスの概要」の開示例
7. 「監査の状況」の開示例
8. 「役員報酬等」の開示例
9. 「株式の保有状況」の開示例

○記述情報の開示に関する充実化の動向

金融庁
2023年3月24日

目次

- I. サステナビリティ情報開示に関する現状
- A) 日本におけるサステナビリティ情報の開示
- B) 国際的な動向
- C) 人的資本・多様性等に関する開示
- II. 記述情報の開示の好事例集..... 21**
- A) サステナビリティに関する開示 人的資本、多様性**
- B) 海外の好事例

- 人的資本可視化指針で示されている2つの類型である、独自性（自社固有の戦略や、ビジネスモデルに沿った取組み・指標・目標を開示しているか）と比較可能性（標準的指標で開示されているか）の観点を適宜使い分け、又は、併せた開示は有用
- KPIの目標設定にあたり、なぜその目標設定を行ったのかが、企業理念、文化及び戦略と紐づいて説明されることは有用
- マテリアリティをどう考えているのかについて、比較可能性がある形で標準化していくことは有用
- グローバル展開をする企業は、サステナビリティ情報の開示において、例えば、人権に関する地政学リスク等、ロケーションについて着目することも有用
- 独自指標を数値化する場合、定義を明確にし、定量的な値とともに開示することは有用
- 過去実績を示したうえで、長期時系列での変化を開示することは有用
- 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用
- 人的資本の開示にあたり、経営戦略をはじめとする全体戦略と人材戦略がどう結びついているかを開示することは有用

※2023年7月1日付で、株式会社NTTデータグループに社名変更

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(3) 人的資本

① ガバナンス

人的資本に関するガバナンスは、「第一部 企業情報 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 (1) サステナビリティ経営 ①ガバナンス」をご参照ください。

② 戦略

[人財戦略—すべての戦略を支える「人財・組織力の最大化」]

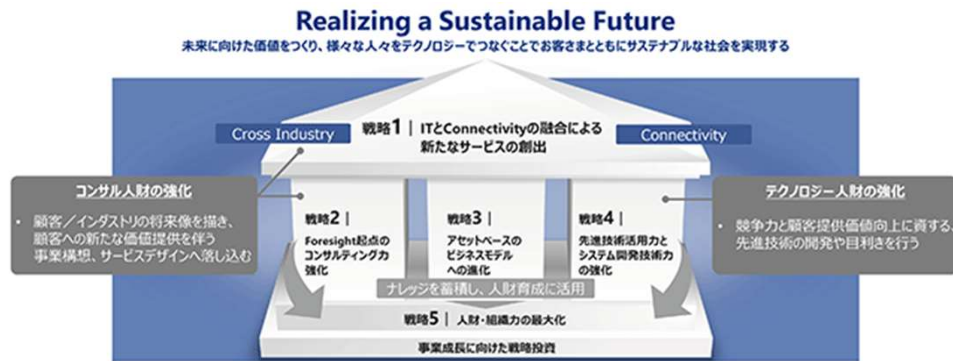
技術の進화가著しいITサービス業界において、顧客ニーズや技術のトレンドを掴み、イノベーションを生み出し続けるためには、多様かつ優秀な人財が不可欠です。また、長期にわたる強固な顧客基盤から得たお客様業務ノウハウやアプリケーションノウハウは人と組織に蓄積されるため、人財は当社グループの競争力の源泉であり、最も重要な経営資源です。

Group Vision「Trusted Global Innovator (お客様から長期的に信頼されるパートナー)」にも示すとおり、当社グループは長期的な視点で、働く一人ひとりの多様性を尊重することによって、グローバルに通用する創造力を培い、刺激し、更に成長させていきます。

そのような考えから、2022年度～2025年度の中期経営計画においても、「人財・組織力の最大化」をサステナブルな社会を実現するための土台と位置付け、最優先で取り組むべきテーマとしています。

Foresight起点のビジネス構想力 (コンサル人財)、先進技術活用力 (テクノロジー人財) の向上により、顧客提供価値を高めるとともに、グループシナジーを発揮することで、真のグローバル企業をめざします。

■ 中期経営計画 (2022～2025年度) 戦略の全体像



[人財育成方針・DEI推進方針・社内環境整備方針 (Best Place to Workの実現)]

当社グループは、高度な専門性と変化への対応力を有するプロフェッショナル人財やグローバルで活躍できる人財の育成に注力しており、社員の多様な専門性・志向に応じた育成体系及び幅広いコンテンツの整備に加え、コミュニティ学習を通じた共創や学びあうカルチャーの醸成を推進しています (Advanced Training)。

また、性別・国籍・性的指向・障がい・スキル・職歴等によらず多様な人財が活躍できるカルチャーを実現します。高い専門性に応じた多様なキャリアパスを実現する制度を整備しています (Promote Diversity Equity & Inclusion)。

業務プロセスと目的に応じて働く場所や時間を柔軟に設定できる環境を整備することで、一人ひとりが活躍しやすい企業へと変革していきます (Future Workplace)。

これらを通じて、各戦略の実行を支える人財・組織力を最大化し、Best Place to Work を実現することで将来にわたっての企業価値を高めていきます。

■ 中期経営計画 (2022～2025年度) 戦略5「人財・組織力の最大化」の全体像



【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

1. 「Advanced Training」

(高度な専門性と変化への対応力を有するプロフェッショナル人財の育成)

- ・社員が高度な専門性と変化対応力を有するプロフェッショナル人財となることを目的に、当社におけるめざすべき人財像や成長の道筋を示し、その専門性とレベルを認定する制度として「プロフェッショナルCDP (Career Development Program)」を2003年以降、約20年にわたり運用しています。「プロフェッショナルCDP」は、若手社員から役員までの一人ひとりの自律的な成長を支援するもので、「プロがプロを育てる」という思想にもとづき、所属組織のタテの関係性のみでなく、組織を越えた専門性のカテゴリによるヨコ、ナナメで指導しあう仕組みとして機能しています。2022年度には国内外*で19,400人が新規認定され、延べ106,300人超が当社グループで認定されています。
- ・プロフェッショナルCDPは、事業環境、テクノロジーの変化に応じて進化を続けています。2019年度には「ビジネスディベロッパ」、「データサイエンティスト」、2020年度にはITスペシャリストの専門分野に「クラウド」を追加、2021年度にはデジタルビジネスを牽引する人財として「デジタルビジネスマネージャ」、エンドユーザー視点で新たな価値を提案する「サービスデザイナ」、プロジェクトマネージャの新たな区分として「アジャイル」を追加、2022年度には「ITサービスマネージャ」に顧客価値向上の観点を追加しています。

■プロフェッショナルCDPの人財タイプ



*国内会社においては、プロフェッショナルCDP の名称で実施。海外会社においてはNTT DATA Learning Certification Institute (NLCI) の名称で同等の内容で実施しており、認定者数等は合算値。

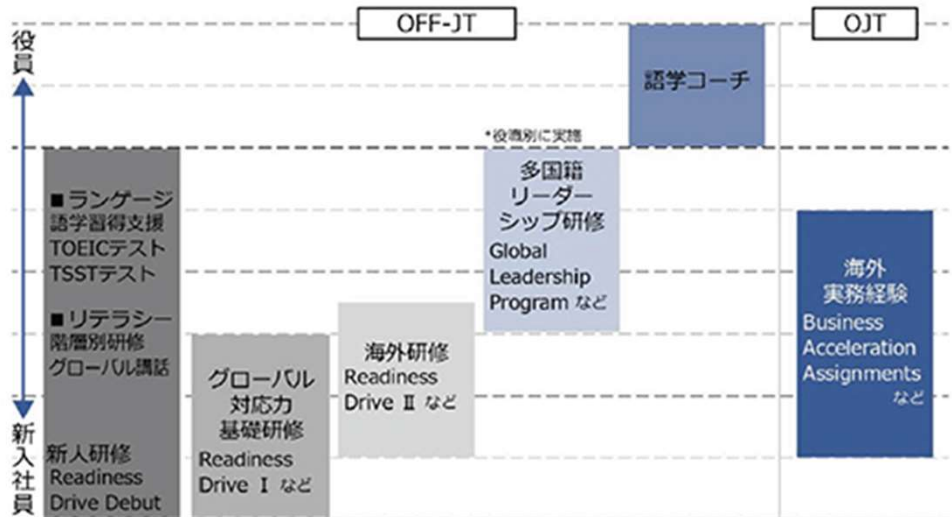
(グローバルマーケットで活躍できる人財の育成)

・海外事業の急速な拡大に伴い、市場や競争環境の変化に応じて柔軟に活躍することのできるグローバル人財を育成するために、主として(i)「グローバルに活躍できる幹部人財の育成」と(ii)「日本国内で採用した人財のグローバル化」を軸とした取り組みを実施しています。

i. グローバルに活躍できる幹部人財の育成として、全世界のグループ会社共同で、次世代を担う経営層を育成するためのGlobal Leadership Program (GLP) を2009年から実施しています。GLP では、グローバル/ローカル両面の戦略に対する課題を検討し、その両面からOne NTT DATA を実現するためには何が必要か、何をすべきかを自分ごととして考えることを目的としており、このようなグローバルのプログラムから輩出された卒業生は900 人となりました(2022年度のGLP新規修了者は31名)。

ii. 日本国内で採用した人財に向けては、グローバルビジネスで活躍できる人財の育成を目的としたプログラムを各階層に展開しています。例えば若年層向けにはReadiness Drive プログラムを実施しています。このプログラムでは、演習やグループワークを通じて、異文化対応力の強化、自社のグローバルビジネスの理解、英語力の向上を図るとともに、海外企業に対しビジネス提案や、多国籍チームで働く実践トレーニングも行います。また、グローバルな実務経験を有する社員を育成するため、海外案件への派遣を支援するBAA (Business Acceleration Assignments) プログラムや、オンラインで各国の若手社員が学びを共有するコミュニティNINGEN (NTT DATA's International Network of NextGEN) の形成を通じ、社員がグローバル対応力を強化できる多様な「場」を提供しています。世界50カ国・地域超に広がる社員の多様性と個性とを尊重し合える育成の場を実現することは、当社グループのダイナミズムそのものであり、より高みのあるビジネスに挑戦する原動力となっています。

■「日本国内で採用した人財」向けの階層別グローバル人財育成フレーム



【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

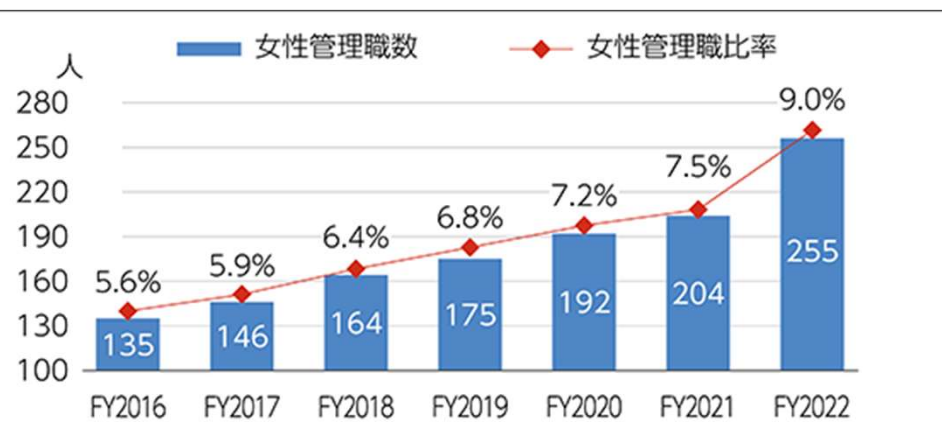
2. 「Promote Diversity Equity & Inclusion」 (多様な人材が活躍できるカルチャーの醸成)

・当社グループでは、グループビジョンである「Trusted Global Innovator」の3本柱のひとつとして、“働く一人ひとりの多様性を尊重することにより創造力を高めていくこと”を掲げ、全世界共通の「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン・ステートメント - “Bloom the Power of Diversity”」のもと、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進しています。性別・国籍・性的指向・障がい・スキル・職歴等を問わず多様な価値観を持つ社員がともに働き、時代の変化に対応した、当社ならではの価値を生み出すことをめざしています。

(1) (中略)

・女性活躍について、当社では2025年度末までに女性管理職比率15%*とすることをNTTグループ全体の目標として2022年度に掲げ、継続的かつ積極的に取り組みを進めています。女性リーダー候補層を対象とした研修、育児休職中等の社員を対象としたキャリア形成支援セミナー、仕事と育児の両立事例セミナーなどの取り組みを進めており、女性採用比率は2016年から継続して30%超、女性の育児休職からの復職率はほぼ100%など、各種女性比率の向上や、管理職を担う女性社員の増加などの成果をあげています。当社の経営に携わる執行役員におけるダイバーシティの推進も重要と考えており、女性経営幹部数(役員、組織長等)は毎年増加し、2022年度は14名となりました。また、女性活躍及び社員の働き方変革の一環から、男性の育児休職取得の推進にも積極的に取り組んでいます。

■女性管理職数の推移



*「一般事業主行動計画(2021年4月から2026年3月の5年間)」では、女性管理職比率10%をめざすものとして策定。

・また、採用にあたっては国内外で多くの経験者採用を実施しており、入社後の早期定着、社員のリテンションに積極的に取り組んでいます。特に流動性の高い海外市場においては、経験者採用者には都度各地におけるオンボーディングセッションの実施、Values(私たちが大切にしている価値観)について社員同士が語り合うグローバル全体でのValues Weekワークショップや表彰等の取り組みを通じて、単一組織の域を超え、世界中の社員が等しく多様に交流できる機会を提供しています。

(2)

3. 「Future Workplace」(業務プロセスと目的に応じて働く場所や時間を柔軟に設定できる環境の整備)

・働き方変革を実現する具体的な施策のひとつとして、2018年4月には、働く空間・時間のフレキシビリティを高めることをめざして従来のテレワーク制度を見直し、実施日数上限の撤廃や、自宅以外の場所での実施を実現した結果、当社全社員が当制度を活用するようになっていきました。更に2020年10月には、在宅勤務率の上昇に伴い増えてきた社員の諸経費負担への対応としてリモートワーク手当を創設しました。2022年11月から、多様な働き方を支援するため新たなリアルとリモートのベストミックスによるハイブリッドワークに対応する制度を実施しています。全社一律ではなく、組織・プロジェクトの状況などに応じて各組織で働き方改革方針を議論し、業務目的に応じたリアルとリモートのサービス制度、働き方の選択が可能となっています。(2022年度のリモートワーク率71%)

・場所にとらわれない働き方のほか、勤務時間に関しても柔軟な働き方を推進することを目的に導入したフレックスタイム制度及び裁量労働制の利用者数はそれぞれ全社員の半数を超えています。加えて、2020年10月にはコアタイムを撤廃したスーパーフレックス制度を導入し、より一層の柔軟な働き方の実現・適用範囲の拡大を実現しました。また、社員のワーク・ライフ・バランス推進のため、リフレ休暇、アニバーサリー休暇等を設けて、有給休暇の積極活用を奨励しており、2022年度の有給休暇取得率は85.2%となりました。制度や労働環境の整備、開発生産性向上や顧客・取引先との協力による長時間労働を是正し、「労働市場に『選ばれる』企業」をめざしています。

■Future Workplaceのコンセプト



(中略)

【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

当社グループの成長と利益は、デジタル技術等の専門性に基いて顧客に価値を提供する優秀な人財の確保・育成に大きく影響されます。こうした優秀な人財の確保・育成が想定どおりに進まない場合、事業計画の達成が困難になることや、システムやサービスの提供が困難になることがあります。これによって、お客様業務や一般利用者の生活に多大なる影響を及ぼすこととなり、当社グループの経営成績及び財務状況等に影響を及ぼす可能性があることから、重要リスクであると認識しています。詳細については、「第一部 企業情報 第2事業の状況 3 事業等のリスク (10) 人財確保に関するリスク」[リスクへの対応策]をご参照ください。

④ 指標及び目標

当社では、各取り組みの進捗をモニタリングしながら、3つの方針である「Advanced Training」、「Promote Diversity Equity & Inclusion」、「Future Workplace」によって人財・組織力の最大化をめざします。

当社グループで定めている指標及び目標は以下のとおりです。

	取り組み	指標	実績 (2022年度)		目標 (2023年度)		
Advanced Training	プロフェッショナル人財の育成	プロフェッショナルCDP新規認定者数	1,470名*1 (19,400名*2)		1,500名*1		
	グローバルに活躍できる人財の育成	グローバル経営人財育成プログラム (GLP) 新規修了者数	31名*2		20名*2		
Promote Diversity Equity & Inclusion	多様な人財が活躍できるカルチャーの醸成	性別*5	女性管理職比率	9.0%		15%以上 (2025年度)	・社員エンゲージメント率 73%以上*3 <FY22実績:73%> ・社員エンゲージメントサーベイ人財戦略3項目の向上率10%以上*4 (2025年度までに)
			女性新卒採用比率	35.2%		30%超	
		男女育休取得率	(男性) 75.4%	(女性) 101.7%	100%		
		男女育休復職率	(男性) 99.3%	(女性) 97.6%	100%		
		障がい者	障がい者雇用率	2.3%		2.3%以上	
		経験者	経験者採用率	48.1%		30%	
		DEI理解	人権及びDEIに関する研修受講率	100%		100%	
	高い専門性に応じた多様なキャリアパスの実現	一般社員のキャリア面談実施率	-		75%		
Future Workplace	働く時間と場所を柔軟に設定できる環境の整備	リモートワーク環境適用率	100%		100%		
		有給休暇取得率	85.2%		87%		

(注) 特に記載がない限り、当社単体の集計値を記載

*1 当社単体、国内グループ会社及び一部海外グループ会社の集計値

*2 当社グループ連結（国内、海外グループ会社含む）の集計値

*3 社員エンゲージメント率について国内は毎年調査、海外は隔年調査（海外を含めた当社グループ連結の2021年度実績は76%）

*4 社員エンゲージメントサーベイの、成長の機会、多様性の受容、カルチャー・風土に関する3つの設問の向上率の合計が2022年度実績から10%以上となることをめざす

*5 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の実績は、「第1 企業の状況 5 従業員の状況 (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」に記載しております。

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

単位 %	管理職 ^{※1} に占める女性労働者割合	男性の育児休業等取得率 ^{※2} ※6 (取得者/対象者(名))	男女の賃金の差異 ^{※3} ※7		
			全従業員	正社員	非正社員 ^{※4}
提出会社					
双日㈱	6.1	100.0 (46/46)	57.3	58.0	52.0
連結会社 (300人超)					
マリンフーズ㈱	1.4	65.0 (13/20)	53.5	64.0	62.5
日商エレクトロニクス㈱	7.1	100.0 (10/10)	79.1	79.1	73.9

(中略)

※1 労働基準法第41条第2号で定める監督もしくは管理の地位にある者

※2 アに対するイの割合

ア 2022年度中に子が出生した男性社員の数

イ 2022年度中に出生後1年に満たない子を養育する目的で初めて育児休業などを取った男性社員の数

「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」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「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施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業などの取得割合を算出したものです。

※3 男性社員の年間平均賃金に対する女性社員の年間平均賃金の割合

※4 有期雇用契約から無期雇用契約に転換した個別に雇用契約を締結する社員(契約社員)を含む

※5 非正社員は男性のみ

※6 掲載会社のうち、双日㈱は女性活躍推進法に基づき、雇用管理区分ごとの男性の育児休業等取得率を公表

しており、取得者46名のうち1名が非正社員です。

※7 提出会社の男女の賃金の差異については、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

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1)
(2)

女性活躍推進法による情報開示(補足説明)

● 当社(提出会社)における男女の賃金の差異の状況について

当社の正社員は総合職と事務職で構成されています。総合職は基幹業務において主体的に役割を担い、事務職は総合職を補佐し事務処理業務全般を担う職種です。また、非正社員は主に定年再雇用社員です。

当社では、それぞれの職種毎に役割等級制度を採用し、年齢や性別を問わず、本人の資質や能力、取り組み意欲に応じて役割が決定されています。職務の内容や異動の範囲などが同じ役割等級では性別の違いによる賃金の差はありません。(時間外勤務などの変動要因によるものを除く)

<年間平均賃金(職位別)>



(1)

(2) 人材戦略に関する基本方針 女性活躍推進法による情報開示(44~46ページ)に補足説明を記載しています。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

・ 「全従業員」、「正社員」、「非正社員」の雇用管理区分による男女の賃金の差異

女性活躍推進法に基づく「全従業員」、「正社員」、「非正社員」の雇用管理区分（以下「女性活躍推進法に基づく雇用管理区分」）で算出した場合の男女の賃金の差異は以下のとおりです。

＜男女の年間平均賃金の差異(男性社員の年間平均賃金に対する女性社員の年間平均賃金の割合)＞

全従業員	正社員	雇用管理区分		非正社員
		総合職	事務職	
57.3%	58.0%	70.1%	—	52.0%

＜人員数(2023年3月31日現在)＞

(人)	全従業員	正社員	雇用管理区分		非正社員
			総合職	事務職	
男性	1,754	1,643	1,643	—	111
女性	769	707	335	372	62
計	2,523	2,350	1,978	372	173

・ 女性活躍推進法に基づく雇用管理区分で発生している男女の賃金の差異の理由と当社の考え方について

女性活躍推進法に基づく雇用管理区分においては男女の賃金の差異が発生していますが、その要因として、当社では総合職において管理職層で女性社員の割合が少なくなっていることが挙げられます。現在、人材戦略の重要施策として、女性活躍推進に取り組んでいます。2030年代に全社員に占める女性社員比を50%程度にすることを目指し、新卒及び中途採用における女性総合職社員の採用増加に加えて、仕事と育児の両立環境の整備、各世代層のパイプライン形成と経験の蓄積やキャリア意識の醸成を積極的に進めています。今後は管理職層の女性社員増加により、この要因による男女の賃金の差異は縮小していくと考えています。

各世代層のパイプライン形成については、●女性活躍推進(36～37ページ)をご参照ください。

また、総合職とは役割が異なる事務職において全員が女性社員（2023年3月31日時点）となっていることも、男女の賃金の差異の要因です。当社は事務職を多様な働き方の1つの形態と位置づけ、今後も採用を継続していく方針です。事務職は、性別に関わりなく選択可能な職種ですが、新卒採用・中途採用共、応募者は女性となっていることから、今後も男女の賃金の差異への影響は発生すると考えています。一方、当社では、総合職と事務職との間で相互に職種転換を可能とする制度を設けており、男女共に入社後に社員個人のキャリア・働き方に応じた職種転換が可能となっています。

非正社員は、主に定年再雇用制度に基づき、定年退職後（60歳定年制）に有期雇用社員として継続雇用された社員です。定年再雇用者に対する賃金は、定年時に担っていた職種と職種毎の役割等級に準じて決定されますが、女性の再雇用社員の多くが事務職からの雇用継続となっていることから賃金の差異が発生しており、全従業員の男女の賃金の差異にも影響しています。

＜職種別の人員状況＞



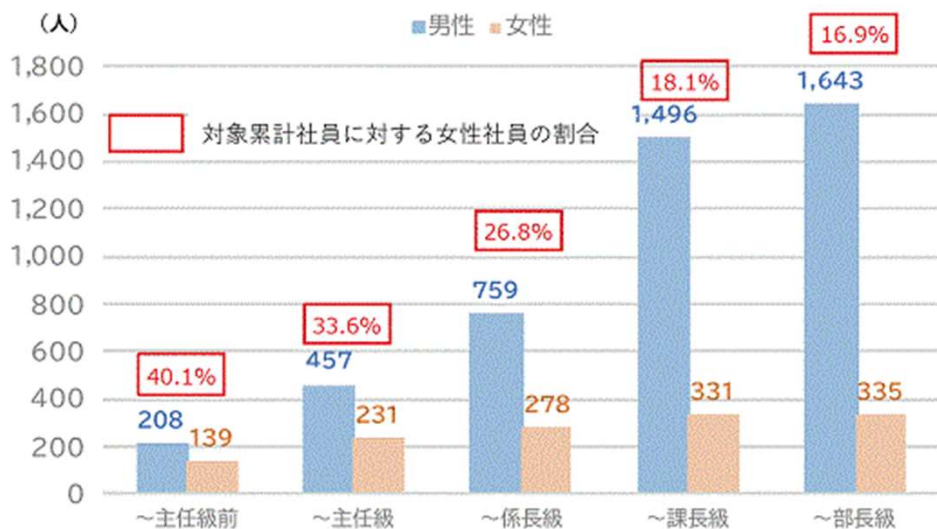
【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

・ 総合職における男女の賃金の差異について

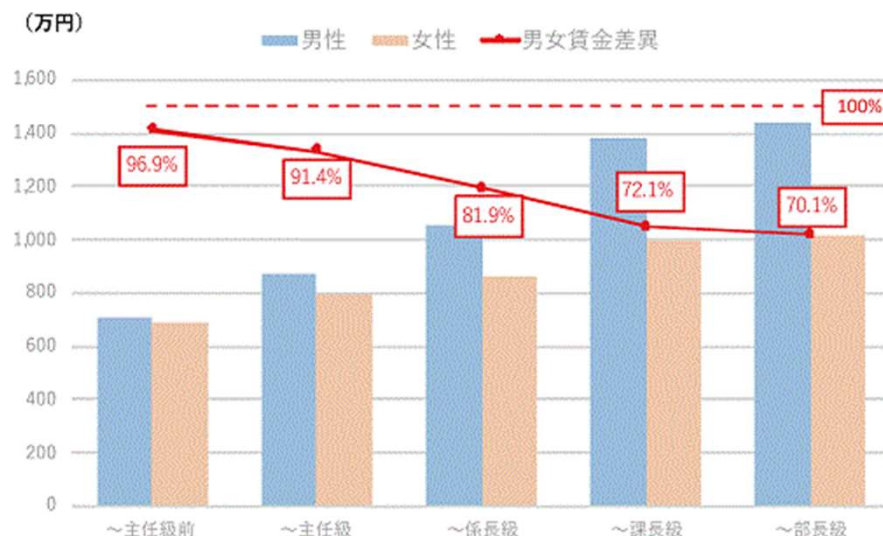
当社は、2016年度に公表した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2021年度までに新卒女性総合職の採用比率を30%以上に引き上げる目標を設定しました。2018年度にその比率は目標の30%を超え、以降も30%以上を維持しています。

現在、主任級までの各職位に亘って30%程度を女性総合職が占める人員構成となっています。一方で、採用増加前の世代となる係長級以上の上級職をみると、各職位に在籍する女性総合職の比率が大きく落ち込みます。総合職の職位別年間平均賃金をみると、職位毎に一定のバランスで女性総合職社員の分布が広がっている下級職では、男女の賃金の差異は100%に近いものの、上級職になるにつれて漸減し、部長級を含めた累計（総合職全体）で、70.1%という数値となっています。当社では、前述のとおり、経営戦略として女性総合職社員の採用増加（新卒及び中途）と仕事と育児の両立環境の整備、各世代層のパイプライン形成と経験の蓄積やキャリア意識醸成を積極的に進めています。今後、女性管理職の割合が増えるにつれ、総合職の全職位に亘って男女の賃金差異が縮小していくと考えています。

＜総合職の職位別人員数（累計）＞



＜総合職の職位別年間平均賃金（累計）＞



目次

- I. サステナビリティ情報開示に関する現状
 - A) 日本におけるサステナビリティ情報の開示
 - B) 国際的な動向
 - C) 人的資本・多様性等に関する開示
- II. 記述情報の開示の好事例集..... 21**
 - A) サステナビリティに関する開示 人的資本、多様性
 - B) 海外の好事例**

【従業員の多様性】 ※ 一部抜粋

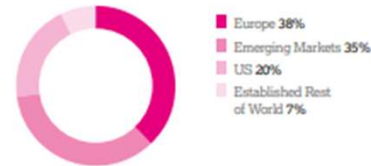
Commitment to our people
We are empowering our people to reach their full potential in a dynamic, inclusive and high-performing working environment.

For more information, see from page 44.

83,500
employees
2021: 83,100
2020: 76,100

49.5%
of our senior roles
are filled by women

Employees by reporting region



【人材育成方針】 ※ 一部抜粋

People and Sustainability

Summary and performance indicators

Our success depends on recruiting, retaining and developing talented people while operating in a responsible and sustainable way.

Our performance in 2022

- > Further integrated Alexion employees through the consolidation of 11 sites.
- > Hired 22,500 employees (7,700 internal and 14,800 external). 4,720 of these hires were a direct result of our employee referral scheme.
- > 3,994 attendees across our development experiences (up 44% since 2021).
- > 49.5% of our senior roles are filled by women.
- > Expanded the Partnership for Health System Sustainability and Resilience and progressed in-depth health system research in 13 Phase 2 countries.
- > Over 10.5 million trees planted in Australia, Indonesia, Ghana, the US and the UK since 2020 through AZ Forest.
- > Screened more than 750 material suppliers with a critical role in patient supply to understand climate vulnerability in the upstream value chain for 10 selected medicines.
- > Reached 44.6 million people through our flagship Access to Healthcare programmes.

Performance indicators

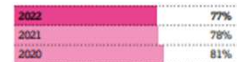
People – Contribution to the enterprise

This priority is built on three pillars: performing as an enterprise team, commitment to lifelong learning and development, and being champions of inclusion and diversity.

For more information, see People from page 45.

Performing as an enterprise team¹

77%



¹ Source: November Pulse full census survey for each year, based on the percentage of favourable responses to the statement 'Based on my experience, I believe there is effective collaboration between teams across AstraZeneca'.

Building a culture of lifelong learning and development²

89%



² Source: November Pulse full census survey for each year, based on the percentage of favourable responses to the statement 'In the last 12 months, I have improved my existing skills, or learned new skills, or had a development opportunity'.

Being champions of inclusion and diversity³

49.5%



³ Female representation in Senior Middle Management roles and above (F+, the most senior 13% of the employee population).

Performing as an enterprise team

Building diverse talent and critical capabilities

In 2022, we continued to build critical capabilities needed to achieve our ambitions through external and internal hiring. We received over 793,000 job applications and hired 22,500 employees (7,700 internal and 14,800 external). Of these, 4,720 hires were a direct result of our employee referral scheme. Our early talent programmes continued to provide development opportunities to employees starting out in their careers and enabled us to build future leadership capabilities. We hired 300 employees into our apprentice, graduate and MBA programmes. An optimal level of employee turnover ensures we retain talent while continuing to bring in fresh and innovative ideas. Voluntary employee turnover decreased to 11% (2021: 14%). Encouraging internal development is one way we retain key talent, with 9% of employees receiving a promotion during 2022.

In 2022, we successfully integrated over 4,000 Alexion employees into AstraZeneca across the newly formed Rare Disease Therapy Area and AstraZeneca functions such as HR and IT. This included:

- > 11 sites consolidated and employees co-located through expansion of the New Haven site, creation of the Barcelona, Spain hub and announcement of the new Boston, MA, US site.
- > Over 30 R&D bridges established to consolidate Alexion and AstraZeneca workstreams, including AI & Data Analytics, Gene Therapy, Protein Engineering and Precision Medicine.
- > Colleague Connexion Buddy Programme to build relationships between Alexion and AstraZeneca employees: approximately 2,350 employees (1,500 Alexion, 850 AstraZeneca) have joined since the programme launched.

In 2023, we will continue this integration through the consolidation of a further eight sites and wider policy alignment.

Creating a culture of high performance

Since removing performance ratings in 2021, our focus has shifted to the coaching, development and contribution of our employees. To support managers in developing their teams, we conducted 555 performance development workshops for 16,500 participants, with 8,000 line managers attending at least one workshop. The success of our approach to performance is reflected in the completion rate of end-of-year insights. In our latest performance development round, 95.5% of employees and 96.5% of managers completed year-end insights.

Providing continuous recognition is a crucial aspect of our performance development approach. In 2022, 269,000 rewards were given to 68% of employees through our recognition platform. Of these awards, 20% were cross-functional, demonstrating the cohesive and collaborative nature of our organisation.

Listening to our workforce

Listening to our workforce is important in ensuring AstraZeneca continues to be a great place to work and we encourage employees to speak their minds. In 2022, employees provided their opinions through various feedback mechanisms, including onboarding surveys, exit interviews and our global employee engagement survey. The results of our engagement survey are shared with the Board of Directors, Senior Executive Team, line managers and the wider workforce to ensure full transparency.

Key highlights:

- > 92% participation in global engagement survey.
- > 89% of employees stated they believe strongly in AstraZeneca's future direction and key priorities.
- > 89% of employees stated they had at least one development discussion with their manager.
- > In exit interviews, more than 90% of employees who left said they would consider working at AstraZeneca again.
- > We received an average rating of 4.6 out of five from successful hires in our Candidate Experience survey.

Building a culture of lifelong learning and development

Evolving the capabilities of our employees remains critical to achieving our ambitions. We are committed to sustaining a culture of lifelong learning and development by encouraging employees to take ownership of their development through innovative experiences.

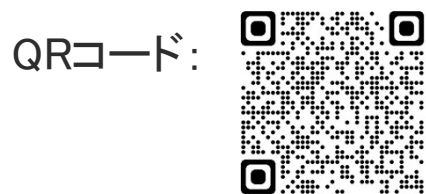
Key 2022 highlights demonstrating our progress:

- > Invested \$37.7 million in the upskilling of our employees, average spend of \$482 per employee.
- > 2,348,892 total learning hours, average of 20.6 hours per employee.
- > 64% of employees accessed our global learning platform.
- > 3,994 attendees across our development experiences (up 44% since 2021).
- > Building diverse future leaders: 67% of our programme participants are women.
- > 89% of employees believe they have improved their existing skills, learned new skills or had a development opportunity.

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>

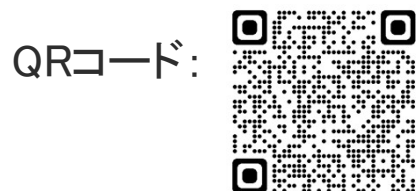


→主に以下の内容を掲示

- 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>



→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

