

ワンポイント会計基準

vol.267 「非財務情報に関する動き（第6回目）」について

< 「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正 >

2023年1月31日に「企業内容等の開示に関する内閣府令」の一部を改正する府令（内閣府令第11号）が公布され、この3月31日を事業年度末日とする会社から順次、適用されることとなります。

内容としては、(1)多様性に関する情報、(2)サステナビリティに関する考え方及び取組、(3)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）に関する開示の拡充が柱となっています。

「(1)多様性に関する情報」については、女性管理職比率、男性育児休業取得率、男女間賃金格差の3つがあり、これらの情報を関連する法令（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等）に基づき公表している場合は、有価証券報告書でも開示が求められる建付けになっています。

ただし、常時雇用する労働者数が301人以上の場合は男女間賃金格差の公表が求められ、1000人超の場合は「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」の枠組みで男性育児休業取得率の公表が求められますので、これらの会社は有価証券報告書でも開示が必要となります。なお、これらの法律に基づく公表のタイミングよりも有価証券報告書の開示が先であっても記載が求められます。

「(2)サステナビリティに関する考え方及び取組」については、すべての会社について、ガバナンス（サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、及び管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続）、リスク管理（サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別、評価し、及び管理するための過程）の開示が求められます。

これらの詳細な開示内容は規定されていませんが、TCFDのガイドラインなどを参考に考えますと、ガバナンスについては、サステナビリティに関連するリスク及び機会についての取締役会による監視体制や経営者の役割を説明することとなり、次のよう

なことを説明することが想定されます。

- ・サステナビリティ関連の担当役員や委員会の設置の有無、設置されている場合の責任範囲
- ・どのようなプロセスや頻度（タイミング）でサステナビリティ関連の課題が報告されているか
- ・経営戦略、経営計画等の意思決定時にサステナビリティ関連の課題をどのように考慮しているか
- ・サステナビリティ関連の課題への取組状況をどのようにモニタリングしているか
また、リスク管理については、サステナビリティ関連のリスクをどのように識別・評価・管理しているかを説明することとなり、次のようなことを説明することが想定されます。
- ・サステナビリティに関連するリスクを識別・評価・管理する具体的なプロセス
- ・サステナビリティに関連するリスクが、企業の総合的リスク管理にどのように統合されているか
- ・経営者がサステナビリティ関連課題の情報を受けるプロセス

また、重要な場合は戦略、指標及び目標の開示も求められ、例えば、TCFDに賛同している企業などの多くがこれらの情報も開示されることが想定されます。

なお、人的資本に関する戦略、指標及び目標については、すべての企業で開示が求められ、戦略としては、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針（例えば、人材の採用及び維持並びに従業員の安全及び健康に関する方針等）、指標及び目標としては、上記方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績の開示が求められます。

このうち人材育成方針と社内環境整備方針については、コーポレートガバナンス・コード（補充原則2-4(1)）において、その実施状況と併せて開示すべきとされており、その開示と整合したものとなることが想定され、指標及び目標並びにその実績もこれらの方針に関連するものの開示が求められます。

以上