

別紙2 金融商品取引法に規定された人的資本関連の「法定開示項目」

■全体像：5つの法定開示項目： 有価証券報告書への記載義務

人的資本： 【人材育成方針】 【社内環境整備方針】

多様性： 【女性管理職比率】 【男性の育児休業比率】 【男女別賃金差異】

■人的資本パート

【人材育成方針】

[義務化の背景] ・失われた20年 ・人への投資を標榜する岸田内閣の最重要テーマ

[投資家の関心のありか]

- ・従業員をどのようにして“戦略的資産”化しているか？
- ・環境変化に合わせてブラッシュアップしているか？
- ・どれほどの時間軸で人材育成の打ち手を売っているか？

[投資家向け開示において評価されるポイント（例）]

- ・独自性があり、競争力の確保・強化につながっているか？
- ・企業の未来の姿を示す

【社内環境整備方針】

[義務化の背景]

- ・2016年から始まった働き方改革関連法制の施行、定着化、進化
- ・労働環境の安全衛生管理の重要性の高まり
- ・男女共同参画社会、女性活躍推進に対する企業への強い要請
- ・少子高齢化という社会構造変化に対する企業への強い要請
- ・テレワーク拡大と副業を通じたキャリア形成機会の増加

[投資家の関心のありか]

- ・従業員に起因するリスクと機会に企業がどう向き合っているか？
- ・従業員関連のどのような情報が計測され、管理されているか？
- ・企業と従業員の関係性の健全度を示すエンゲージメントスコアを重視

[投資家向け開示において評価されるポイント（例）]

- ・女性活躍や多様性について、取り組む理由や目標数値の根拠に関する開示は有用
- ・従業員の満足度やウェルビーイングに関する開示は有用
- ・人権問題やサプライチェーンマネジメントについて、自社の取組みに関する開示は有用

■多様性パート・・・全て「数値」での開示が義務化。時系列変化と競合比較が可能に。

【女性管理職比率】

[義務化の背景]

- ・男女共同参画社会の実現に向けて ・女性活躍推進法の整備・進展
- ・コーポレートガバナンス・コードの改訂（2021年～）

[投資家の関心のありか]

・日本的経営と欧米企業とのギャップが最も大きいテーマが「ダイバーシティ（特に男女間の経済格差）」である、と位置付け

・ダイバーシティに積極的に取り組む企業は、子育て・介護問題への制度的支援、働き方改革にも同じく積極的である、と観る

[投資家向け開示において評価されるポイント (例)]

- ・厳しい現実を直視し、未来に向けた組織変革を進める強い意志があるか？
- ・“いやいや”ダイバーシティから、“イノベーション促進”としてのダイバーシティに取り組んでいるか？

【男性育児休業取得率】

[義務化の背景]

- ・男性の育休取得は、“燦々たる”状況にある
 - 2020 年時点での育休取得率 男性 12.65% (女性 81.6%)
 - 育休期間 男性 5 日未満が 36%、8 割が 1 ヶ月未満 (女性は 9 割近くが 6 ヶ月以上取得)
- ・育児介護休業法の改正・施行が順次進む

[投資家の関心のありか]

- ・ダイバーシティ推進の有力な打ち手としての位置付け

[投資家向け開示において評価されるポイント (例)]

- ・男性育休取得率の向上は企業の競争力を引きあげる
- ・より高度な人材マネジメント力や、組織の風土改革につながる

【男女間の賃金差異】・・・男性の賃金に対する

[義務化の背景]

- ・先行する欧米とのギャップの大きさ
- ・正規・非正規雇用を問わず、日本の男女間賃金差異は、他の先進国と比較しても大きい (2020 年時点で欧州 14%に対して、日本 26.7%)
- ・女性活躍推進法の整備、進展

[投資家の関心のありか]

- ・男女間賃金格差は、ダイバーシティ推進の度合いを測る重要なモノサシとなる

[投資家向け開示において評価されるポイント (例)]

- ・厳しい現実を直視し、男女間の賃金差異の改革への意志を示す
- ・ターゲット≡目標値を示す
- ・未来の情報を過去、現在とのつながりの中でストーリー性を持って成果とつなげて説明する
- ・経営の中期戦略と連動した人的資本の中計を策定しているか、にも注目が集まっている

注：「金融商品取引法」には、刑法上の詐欺罪と同等水準の強力な罰則規定がある。

・刑事罰：実行行為社個人に対して、最高で懲役 10 年若しくは罰金 1000 万円又は併科。法人に対して、最高 7 億円の罰金。

・行政処分 (金商法取引業者向け)：業務改善命令、登録の取消し、業務停止、過料。

・課徴金制度：主としてインサイダー取引を行った者に課徴金が課される。

金商法上の人的資本開示項目においても、故意または過失により事実と異なる誤情報を記載したり、集計した数字について抜け漏れがある状態で記載すれば、当然ながら上述した罰則の対象になる。