



SCB

## ニュース&amp;トピックス

No.2024-13

(2024.4.17)

信金中央金庫 地域・中小企業研究所

上席主任研究員 藁品 和寿

03-5202-7671

s1000790@FacetoFace.ne.jp

## 企業経営にとっての重要課題として優先度が高まる「人的資本」

－有価証券報告書において広がった人的資本開示－

## ポイント

- KPMGサステナブルバリューサービス・ジャパンが2024年4月3日に公表した「日本の企業報告に関する調査 2023」によると、有価証券報告書における人的資本開示の記載割合は、2023年3月期からの記載の義務化によって、大きく高まっている。
- 金融庁は、2024年3月29日、「令和5年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」を公表し、有価証券報告書における「サステナビリティに関する考え方及び取組」の主な課題として、人的資本を含む9つを挙げた。
- 金融庁が公表する「記述情報の開示の好事例集 2023」で示された開示例がベストプラクティスとすれば、有報レビューの別冊付録の開示例はグッドプラクティスの位置付けといえることから、まずは有報レビューの別冊付録を参考にしながら、人的資本開示の記述内容の充実化・高度化に取り組んでいくことが望まれているといえよう。

## 1. 有価証券報告書において広がった人的資本開示

企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正により、2023年3月期から、有価証券報告書等において「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄が新設され、サステナビリティ情報の開示が義務化されている。このうち、人的資本開示については、有価証券を発行する企業を対象に、「戦略」の項目に「人材育成方針」および「社内環境整備方針」の記述、「戦略」に対応する「指標及び目標」の開示が求められている。

KPMGサステナブルバリューサービス・ジャパンは、2024年4月3日、「日本の企業報告に関する調査 2023」を公表した<sup>1</sup>。これによると、2023年3月期の人的資本に関する方針の記載割合は、統合報告書、サステナビリティ報告に加えて、有価証券報告書でも8割を超えた（図表1①）。また、取締役・経営層レベルの密な議論に基づいた明瞭かつロジカルな説明についての記載割合も、2022年3月期に比べて有価証券報告書の上昇幅が大きい（図表1②）。人的資本開示については、気候変動関連の開示におけるTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）のような、明確な枠組みはないものの、記載の義務化によって、有価証券報告書での記載割合が大きく高まっている。

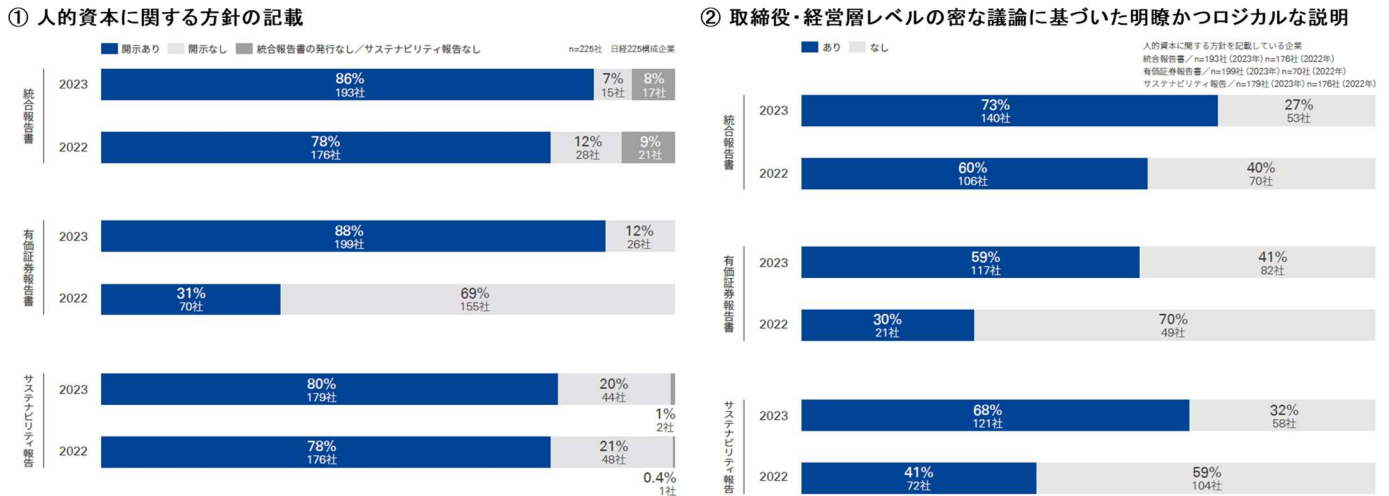
なお、人的資本開示については、産業企業情報 No. 2023-7<sup>2</sup>（2023年7月19日発行）、

<sup>1</sup> KPMGホームページ(<https://kpmg.com/jp/ja/home/insights/2024/04/sustainable-value-corporate-reporting.html>)を参照

<sup>2</sup> 信金中央金庫 地域・中小企業研究所ホームページ(<https://www.scbri.jp/reports/industry/20230719-vuca3.html>)を参照

No. 2023-10<sup>3</sup> (2023年8月22日発行) ならびにニュース&トピックス No. 2023-53<sup>4</sup> (2023年11月16日発行) を併せて参照願いたい。

(図表1) 有価証券報告書における人的資本開示の広がり



(出所) KPMGサステナブルバリューサービス・ジャパン「日本の企業報告に関する調査 2023」p. 48-49

## 2. 金融庁公表の有価証券報告書レビューからみる人的資本開示

金融庁は、2024年3月29日、「令和5年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」(以下、「有報レビュー」という。)を公表した<sup>5</sup>。同庁は、各財務局等と連携して、有価証券報告書の記載内容の適正性の確保の観点から、「法令改正関係審査」、「重点テーマ審査」および「情報等活用審査」を柱としてレビューを行っている。

有報レビューでは、有価証券報告書における「サステナビリティに関する考え方及び取組」について9つの主な課題<sup>6</sup>が示され、人的資本については、「人的資本に関する方針、指標、目標及び実績のいずれかの記載がない又は不明瞭である」および「人的資本に関する指標、目標及び実績が連結会社ベースの記載になっていない」の2つを挙げている。

有報レビューの別冊付録(別紙2)「サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集」では、開示例の一つとして、(株)阿波銀行(徳島県徳島市)の記載事例が取り上げられている(図表2)。参考となる主なポイントとして、「人的資本に関する方針と指標、目標及び実績について、表形式で、対応関係が明瞭な形で開示」、「人的資本に関する指標、目標及び実績を見やすいように大項目(永代取引を支える人材の育成、

<sup>3</sup> 信金中央金庫 地域・中小企業研究所ホームページ(<https://www.scbri.jp/reports/industry/20230822-vuca4.html>)を参照

<sup>4</sup> 信金中央金庫 地域・中小企業研究所ホームページ(<https://www.scbri.jp/reports/newstopics/20231116-post-466.html>)を参照

<sup>5</sup> 金融庁ホームページ(<https://www.fsa.go.jp/news/r5/sonota/20240329-9/20240329.html>)を参照

<sup>6</sup> 9つの主な課題は、①サステナビリティ関連のガバナンスに関する記載がない又は不明瞭である、②サステナビリティ関連のリスクを識別、評価及び管理するための過程に関する記載が不明瞭である、③サステナビリティ関連の機会を識別、評価及び管理するための過程に関する記載がない、④戦略並びに指標及び目標のうち重要なものについて記載がない、⑤サステナビリティ関連のリスク及び機会の記載がない又は不明瞭なため、サステナビリティに関する戦略並びに指標及び目標に関する記載が不明瞭である、⑥人的資本に関する方針、指標、目標及び実績のいずれかの記載がない又は不明瞭である、⑦人的資本に関する指標、目標及び実績が連結会社ベースの記載になっていない、⑧「サステナビリティに関する考え方及び取組」に記載すべき事項を有価証券報告書内の他の箇所に記載して参照する場合において、記載上の不備がある、⑨「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載事項について、公表した他の開示書類等に記載した情報を参照する場合において、記載上の不備がある、である。

(図表2) (株)阿波銀行の有価証券報告書(2023年3月期)

<p>&lt;人的資本・多様性&gt;</p> <p>・「人的資本・多様性」に対する取組みは、経営上最も大切な要素は「人」であることから、特に重要であると認識しております。当行は「人材」を「人的資本」であることとらえ、人材の育成や多様な働き方の実現に取り組んでおります。</p> <p>(中略)</p> <p>(2) 戦略</p> <p>・当行は、永代取引によるお客さま感動満足の創造を実践することで企業価値を高める経営戦略を「人材育成」と「活力ある組織と働き方の実現」を基本とする人事戦略で支えます。そのために人材育成方針・社内環境整備方針を次のとおり定めております。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">人材育成方針・社内環境整備方針</p> <p>① 永代取引を支える人材の育成 永代取引とは、行是「堅実経営」をもとに実践してきた「お客さまと世代を超えた息の永い取引を継続し、継続的な発展に寄与していくこと」であり、当行のビジネスモデルでもあります。この永代取引を支える人材を研修制度の拡充や専門人材の活用で強化していきます。とくに実務研修を増加させることで即戦力となるスキル向上を図ります。また自律的なキャリア形成を支援するための専門部署を新設し、各職員のめざすキャリアに応じたスキル・自己啓発の支援を行うことで能力発揮とやりがい向上を図ります。その結果、当行独自のビジネスモデルを習得した人材の属度化を図り、企業価値向上に努めます。</p> <p>② 多様な人材が活躍できる環境づくり 女性やシニアを含む多様な人材が活躍できるキャリア、雇用形態、働き方等の「働きやすさ」と自らの仕事に誇りとやりがいを感じられる「働きがい」の両輪からダイバーシティ・エイティ&amp;インクルージョン(D&amp;I)を推進し、活き活きとした職場づくりを行ってまいります。</p> <p>③ 女性活躍推進 女性活躍は重要課題として捉えており、アンコンシャス・バイアスを排除した男女が性差なく活き活きと働ける職場づくりを行うことで推進してまいります。また、各々のめざす「キャリア」を支援するための専門部署を新設し、自らの仕事に誇りとやりがいを感じられる「働きがい」の向上をめざします。</p> <p>④ 対話を重視する組織風土 役員と職員、本部と現場の営業店の対話を重視する組織風土を醸成するため、役員が営業店をはじめとする各部署とのダイアログを定期的実施することで一体感を高めます。またエンゲージメントサーベ이를年間2回実施し、それぞれの部署の課題を職場共有会で認識し、所長を中心とした改善施策を実施するPDCAを回すことによるエンゲージメントの向上を図ります。</p> </div>	<p>(4) 指標及び目標</p> <p>・指標及び目標については下記のとおりです。 基本戦略 活力ある組織と多様な働き方</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>2023年3月期実績</th> <th>2023年3月期目標</th> <th>採用理由</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>永代取引を支える人材の育成</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>職務別研修実施時間</td> <td>350時間</td> <td>500時間</td> <td>実務に直結した研修を職務別(内勤・融資・渉外)に2023年3月期比約1.5倍実施することで、成長実感と専門性の向上を図るために採用しております。</td> </tr> <tr> <td>専門資格取得者(累計)(注)1</td> <td>301名</td> <td>1,000名</td> <td>お客さま一人ひとりに寄り添った丁寧なコンサルティングスキルを持つ人材育成のために採用しております。</td> </tr> <tr> <td>企業間協定制度認定資格者(累計)(注)2</td> <td>463名</td> <td>500名</td> <td>当行のビジネスモデルである「永代取引」の起点となる中小企業取引に必要なスキルを持つ人材育成の取組みの指標として採用しております。</td> </tr> <tr> <td>多様な人材が活躍できる環境づくり</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>男性育児休業取得率(育児自給休暇を含む)</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>男女の「仕事と育児の両立」を支援し、当行の働き方改革を促進するため採用しております。</td> </tr> <tr> <td>労働者の男女の賃金差異(正規雇用)</td> <td>60.5%</td> <td>70%</td> <td>女性を含む多様な人材が活躍できるキャリアや雇用形態等の指標として採用しております。</td> </tr> <tr> <td>女性活躍推進</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性管理職比率</td> <td>10.9%</td> <td>19%</td> <td>男女が性差なく活き活きと働ける環境づくりの指標として採用しております。</td> </tr> <tr> <td>女性役付者比率</td> <td>25.9%</td> <td>30%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>対話を重視する組織風土</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ダイアログ実施回数</td> <td>—</td> <td>100回/年</td> <td>本部と営業店、役員職員のコミュニケーション向上のための指標として採用しております。</td> </tr> <tr> <td>エンゲージメントスコア(注)3</td> <td>BBB</td> <td>AA</td> <td>職員のモチベーション向上に向けた取組みの指標として採用しております。</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 1 F P 1級、CFP、中小企業診断士、社会保険労務士、M&amp;Aエキスパート、金融ジェロントロジスト、証券アナリスト、宅地建物取引士、農業経営アドバイザー、税理士、公認会計士、キャリアコンサルタント、その他専門資格 2 中小企業取引の新規開拓を促進するため、1992年から運用している当行独自の制度で、一定基準の新規企業取引開拓数を獲得し、認定資格を取得した者 3 株式会社リンクアンドモチベーションのモラルサーベイを利用し、2021年9月から導入</p>	項目	2023年3月期実績	2023年3月期目標	採用理由	永代取引を支える人材の育成				職務別研修実施時間	350時間	500時間	実務に直結した研修を職務別(内勤・融資・渉外)に2023年3月期比約1.5倍実施することで、成長実感と専門性の向上を図るために採用しております。	専門資格取得者(累計)(注)1	301名	1,000名	お客さま一人ひとりに寄り添った丁寧なコンサルティングスキルを持つ人材育成のために採用しております。	企業間協定制度認定資格者(累計)(注)2	463名	500名	当行のビジネスモデルである「永代取引」の起点となる中小企業取引に必要なスキルを持つ人材育成の取組みの指標として採用しております。	多様な人材が活躍できる環境づくり				男性育児休業取得率(育児自給休暇を含む)	100%	100%	男女の「仕事と育児の両立」を支援し、当行の働き方改革を促進するため採用しております。	労働者の男女の賃金差異(正規雇用)	60.5%	70%	女性を含む多様な人材が活躍できるキャリアや雇用形態等の指標として採用しております。	女性活躍推進				女性管理職比率	10.9%	19%	男女が性差なく活き活きと働ける環境づくりの指標として採用しております。	女性役付者比率	25.9%	30%		対話を重視する組織風土				ダイアログ実施回数	—	100回/年	本部と営業店、役員職員のコミュニケーション向上のための指標として採用しております。	エンゲージメントスコア(注)3	BBB	AA	職員のモチベーション向上に向けた取組みの指標として採用しております。
項目	2023年3月期実績	2023年3月期目標	採用理由																																																						
永代取引を支える人材の育成																																																									
職務別研修実施時間	350時間	500時間	実務に直結した研修を職務別(内勤・融資・渉外)に2023年3月期比約1.5倍実施することで、成長実感と専門性の向上を図るために採用しております。																																																						
専門資格取得者(累計)(注)1	301名	1,000名	お客さま一人ひとりに寄り添った丁寧なコンサルティングスキルを持つ人材育成のために採用しております。																																																						
企業間協定制度認定資格者(累計)(注)2	463名	500名	当行のビジネスモデルである「永代取引」の起点となる中小企業取引に必要なスキルを持つ人材育成の取組みの指標として採用しております。																																																						
多様な人材が活躍できる環境づくり																																																									
男性育児休業取得率(育児自給休暇を含む)	100%	100%	男女の「仕事と育児の両立」を支援し、当行の働き方改革を促進するため採用しております。																																																						
労働者の男女の賃金差異(正規雇用)	60.5%	70%	女性を含む多様な人材が活躍できるキャリアや雇用形態等の指標として採用しております。																																																						
女性活躍推進																																																									
女性管理職比率	10.9%	19%	男女が性差なく活き活きと働ける環境づくりの指標として採用しております。																																																						
女性役付者比率	25.9%	30%																																																							
対話を重視する組織風土																																																									
ダイアログ実施回数	—	100回/年	本部と営業店、役員職員のコミュニケーション向上のための指標として採用しております。																																																						
エンゲージメントスコア(注)3	BBB	AA	職員のモチベーション向上に向けた取組みの指標として採用しております。																																																						

(出所) 金融庁(2024年3月29日)別冊付録「サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集」p. 57

女性活躍推進など)を設定した上で表形式で開示するとともに、指標の内容を理解し易いように、指標の前提その他の補足情報を注において記載」の2つが挙げられている。すなわち、記載にあたっては、「戦略」と「指標及び目標」との対応関係がはっきりしていて、見やすいことが求められているようである。

### 3. 「気候変動」の次に優先度が高まりつつある「人的資本」

(株)日本能率協会コンサルティングが2024年2月に公表した「『日本企業のサステナビリティ経営の未来』—第2回 サステナビリティ経営課題実態調査2023—」<sup>7)</sup>によると、「自社において、取組みが十分に進んでいないと思う項目(3つまで回答)」の上位2つとして、「ダイバーシティの推進(女性管理職比率の向上など)」と「従業員エンゲージメントの推進(従業員満足度向上など)」が挙げられている。また、「サステナビリティ経営のための、人事領域の重要な課題(上位3つまで)」では、「経営戦略と連動した人材戦略の策定」が最大の課題として挙げられている。

I S S B(国際サステナビリティ基準審議会)は、2023年6月26日、I S S B基準として、「I F R S S 1」(サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項)および「I F R S S 2」(気候関連開示)を公表した。I S S Bは、「S 2」の次のサステナビリティ関連項目の一つとして「人的資本」を検討しているといわれる。

金融庁が公表する「記述情報の開示の好事例集2023」<sup>8)</sup>で示された開示例がベストプラクティスとすれば、有報レビューの別冊付録の開示例はグッドプラクティスの位置付けとい

<sup>7)</sup> (株)日本能率協会コンサルティングホームページ(<https://www.jmac.co.jp/news/detail/info20240205.html>)を参照

<sup>8)</sup> 金融庁ホームページ(<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20240308.html>)を参照

えることから、まずは有報レビューの別冊付録を参考にしながら、人的資本開示の記述内容の充実化・高度化に取り組んでいくことが望まれているといえよう。また、非上場企業においても、上場企業等における人的資本開示の充実化・高度化が図られる中で、人材確保の観点から、ディスクロージャー誌やホームページ等での情報開示の充実化・高度化に取り組んでいくことが求められているといえよう。

以 上

<参考文献>

- ・ 金融庁(2024年3月29日)「令和5年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」
- ・ KPMGサステナブルバリューサービス・ジャパン(2024年4月)「日本の企業報告に関する調査 2023」
- ・ (株)日本能率協会コンサルティング(2024年2月5日)「『日本企業のサステナビリティ経営の未来』—第2回 サステナビリティ経営課題実態調査 2023—」

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性及び完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。