

# サステナビリティ情報に関する状況

## サステナビリティ情報とは

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いるが、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。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ている。

出典：「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－」（金融庁）

## 独立行政法人の事業報告書におけるサステナビリティ情報の取扱い

- 「事業報告ガイドライン」、「標準的な様式」等では「サステナビリティ」という用語は用いられていないものの、独立行政法人の**持続的な業務運営や業務改善等の判断に役立てることを**事業報告書の目的の1つとして掲げている。
- 「標準的な様式」及び「標準的な記載例」において**TCFD のフレームワークに関連する項目（ガバナンス、戦略、リスク管理）を設けているものの、サステナビリティ関連情報の記載を求める内容とはなっていない。**

### 【標準的な記載例（一部抜粋）】

5. 法人の長の理念や運営上の方針・戦略等  
当法人は、……を理念としています。  
また、運営上の方針として、……を定めています。

7. 持続的に適正なサービスを提供するための源泉  
(1)ガバナンスの状況  
(記載上の留意事項)  
・ 内部統制システムの整備状況を含むガバナンスの状況について、全体像を簡潔に記載する。  
・ 内部統制システムの整備に関する事項の詳細については、業務方法書等を参照すべき旨、記載する。

(3)職員の状況  
常勤職員は平成〇年度末現在△△人（前期比〇人減少、〇%減）であり、平均年齢は〇歳（前期末△歳）となっている。このうち、国等からの出向者は△人、民間からの出向者は●人、平成〇年3月31日退職者は▲人です。

(6)社会及び環境への配慮等の状況  
当法人は、社会及び環境への配慮の方針として、〇〇を定めており、△△の取組みをすることとしています。

8. 業務運営上の課題・リスク及びその対応策  
(1)リスク管理の状況  
(記載上の留意事項)  
・ リスク管理方針及びリスク管理体制(又は体制図)について、簡潔に説明する。

(2)業務運営上の課題・リスク及びその対応策の状況  
(記載上の留意事項)  
・ 業務方法書に記載した内部統制システムの整備に関する事項のうち、リスクの評価と対応等に基づき法人が識別している主要な業務運営上の課題・リスク及びその対応策について簡潔に説明する。  
また、業務実績等報告書に業務運営上の課題(又は業務運営上のリスク)に関する情報を記載する場合(又は記載していた場合)には、これらの情報も活用して簡潔に説明する。  
・ 詳細については、業務実績等報告書又は業務方法書等を参照すべき旨、記載する。

- 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」では、「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

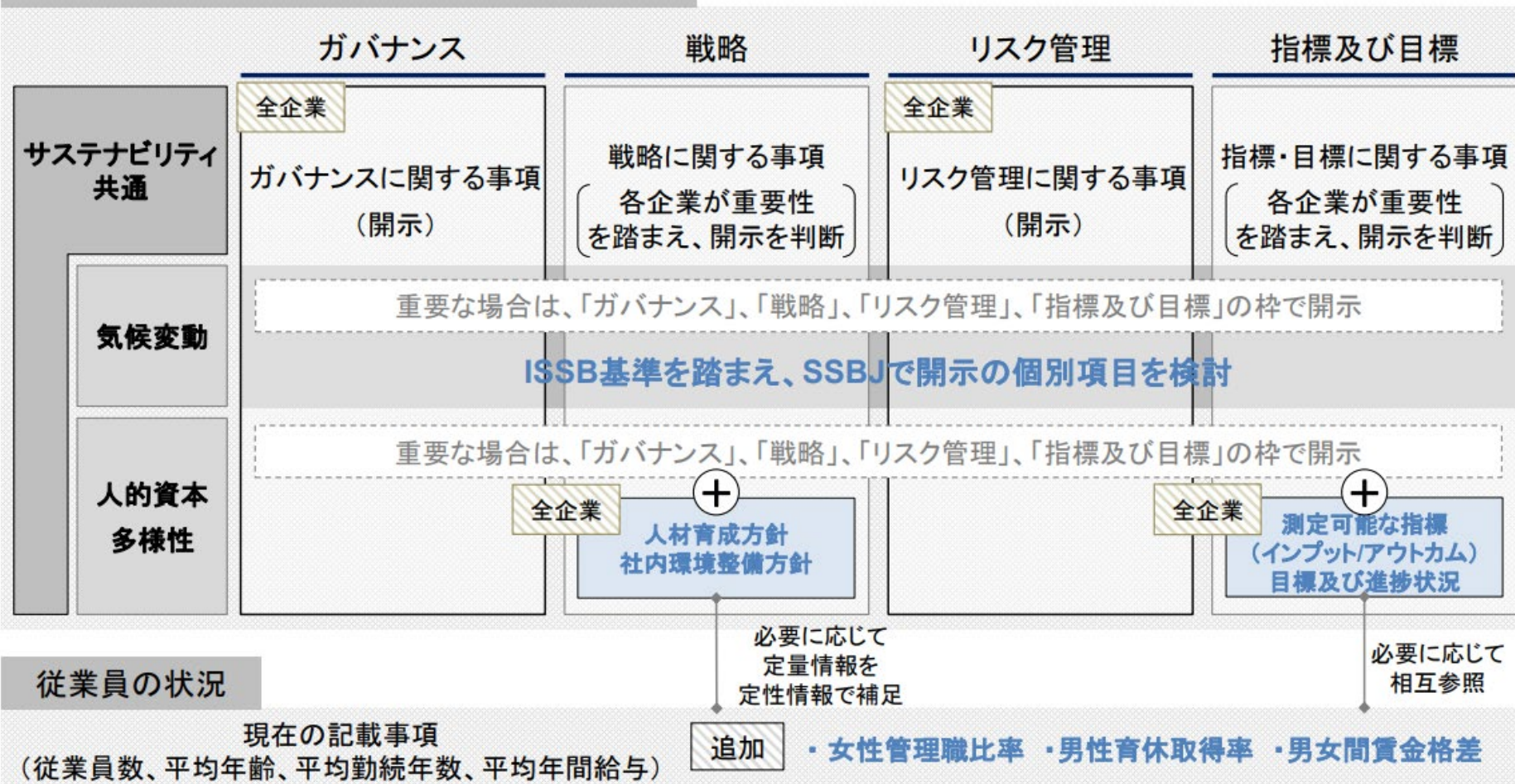
(注1)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」又は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)」に基づく情報の公表を行っている企業が対象となる

(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

## 2. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の開示(2/2)

□ 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]



出典：金融庁「サステナビリティ情報の記載欄の新設等の解説について（解説資料）」

企業が、業態や経営環境等を踏まえ、重要であると判断した具体的なサステナビリティ情報について、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の4つの構成要素に基づき開示することが求められている。（「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－」）

#### 国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の動向

2023年6月、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（IFRS S1号）及び気候関連開示（IFRS S2号）の基準を公表。

IFRS S1号は、企業が短期、中期及び長期にわたって直面するサステナビリティ関連のリスク及び機会について、企業が投資家に伝えることを可能にするよう設計された、一連の開示要求を提供する。IFRS S2号は、具体的な気候関連開示を定めており、IFRS S1号とともに用いるように設計されている。どちらも、気候関連財務開示タスクフォース（TCFD）の提言を組み込んでいる。

#### 我が国のサステナビリティ基準委員会（SSBJ）の動向

- サステナビリティ基準委員会（SSBJ）は、2023年1月、以下の基準開発に着手することを決定。
  - (1) IFRS S1号に相当する基準（日本版S1基準）の開発（日本版S1プロジェクト）
  - (2) IFRS S2号に相当する基準（日本版S2基準）の開発（日本版S2プロジェクト）
- SSBJの「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」において、公開草案を2023年度中に、確定基準を2024年度中に公表することを目標とすることが考えられるとされている。

#### 国際公共部門会計基準審議会（IPSASB）の動向

- 2022年12月、国際公共部門会計基準審議会（IPSASB）は、サステナビリティ関連財務情報の開示に関する一般要求事項、気候関連開示、天然資源非財務開示の3つのサステナビリティ報告プロジェクト候補の検討を開始したが、その後、気候関連の開示基準の開発を優先することとした。
- 2023年6月、IPSASBは、公共部門固有の気候関連開示基準の開発を進めることを公表。
- プロジェクトの公開草案の承認は2024年半ば、最終的な基準承認は2025年後半を予定している。

## 女性管理職比率

○「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月25日閣議決定)(抜粋)

## 第2部 政策編

## I あらゆる分野における女性の参画拡大

## 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

## &lt;成果目標&gt;

独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合

部長相当職及び 課長相当職	15.4% (2020年)	18% (2025年度末)
役員	14.4% (2020年)	20% (2025年度末)

## 3 行政分野

## (2) 具体的な取組

## ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ウ) 独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大

① 独立行政法人、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。

## 4 経済分野

## (2) 具体的な取組

## ア 企業における女性の参画拡大

④ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。

## 男性の育児休業取得率

○「少子化社会対策大綱」(令和2年5月29日閣議決定)(抜粋)

有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。

## 男女の賃金の差異

○「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(令和4年6月7日閣議決定)(抜粋)

男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。

### (参考) 第208回国会における岸田内閣総理大臣施政方針演説 (令和4年1月17日)

#### 三 新しい資本主義

成長と分配の好循環による持続可能な経済を実現する要となるのが、分配戦略です。

その第一は、所得の向上につながる「賃上げ」です。

(中略)

第二に、「人への投資」の抜本強化です。

(中略)

人的投資が、企業の持続的な価値創造の基盤であるという点について、株主と共通の理解を作っていくため、今年中に非財務情報の開示ルールを策定します。

(中略)

第三に、未来を担う次世代の「中間層の維持」です。

(中略)

世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマです。

この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。

## 5. 女性活躍推進法における公表指標

### 労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績  
**A : 以下の8項目から1項目選択 + B : ⑨男女の賃金の差異 (必須) \*新設**
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績  
**C : 以下の7項目から1項目選択**

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

### 各区分の情報公表項目

#### 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①~⑧の8項目から1項目選択  
 +  
 ⑨の項目 (必須) \*新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

**⑨男女の賃金の差異 (必須) \*新設**



#### 「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択  
 ※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

#### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。  
 ※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合 (パーセント) で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

出典：厚生労働省 女性活躍推進法に関する制度改正 (令和4年7月施行) 「周知リーフレット」



## 6. 育児・介護休業法における公表指標

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが義務付けられます。  
(令和5(2023)年4月施行)

### 対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

#### 常時雇用する労働者

- 期間の定めなく雇用されている者
- 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。  
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

### 公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- 育児休業（産後/産前/育休を含む）
- 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業