

# 企業に求められるサステナビリティ経営の在り方へ最新動向

- 3 -

2023年3月期より、有価証券報告書における人的資本情報開示が開始した。2回目の開示に向けては、要請に対応するだけでなく自社の人材戦略、さらには経営戦略に資する内容であったかどうか、振り返りが求められるだろう。一方、情報開示の面では、人的資本に関する国際的な開示基準も整備が進みつつあり、国内外の動向を踏まえた対応が必要となる。企業は今後どのように人的資本経営に取り組み、情報開示していくと良いか、示唆を導出する。

1. 有価証券報告書における人的資本情報開示

2023年1月に公布された企業内容等の開示に関する内閣府令により、2023年3月期の有価証券報告書から人的資本の情報開示が義務化された。具体的には、女性活躍推進法に基づく多様性の指標に加え、新設の「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄において、人材育成方針や社内環境整備方針および当該方針に関する指標の内容等の記載が求められている。

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄では、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標及び目標」の枠組みが採用された。これは義務化されていない。ただし、法定開示は投資家等による企業間の比較

を可能にするため、今後、ナビリティ報告基準（ESRS）の第1弾（2023年7月公表）では、人的資本に関する基準は資本について「ガバナンス」「社会」の中でステークホルダー別（自社の労働力、パリュチェーンの労働者、影響を受ける地域社会、消費者と最終顧客）に設定されている。要求される内容には、賃金やワークライフバランス、多様性、研修等、人的資本と人権の分野をまたぐ項目がある。

また、ISSBは、新たな開示基準設定プロジェクト案として生物多様性

を募っていた。これに対して、運用資産総額1兆ドルを超える投資家グループが人的資本と人権のプロジェクトを優先することをISSBに求める

から最低限対応すべきものは存在するが、単純に他社と比較するだけでなく、自社の戦略や人材の状況を踏まえた数値の持つ意味を説明することが望ましい。さらには、自社の戦略にひもづく独自の指標を検討し、実効性のある取り組みに落とし込むことが重要だ。実際に、人的資本経営に関して先進的とされる一部の企業では、自社独自の価値やその向上につながる指標を定量化し、KPIとして設定し取り組んでいる。

## 人的資本経営および情報開示に関して企業に推奨される取り組みとは

リサーチ・コンサルティング部門

コンサルタント

佐久間 瑞希

リテリ基準審議会（ISSB）等が採用する枠組みであり、内閣府令改正の検討において国際的な枠組みとの整合性が重視されたことが反映されている。

上述の人材育成方針や社内環境整備方針は、現状「戦略」と「指標及び目標」に記載することとされ、「ガバナンス」「リスク管理」についての開示は義務化されていない。

また、ISSBは、新たな開示基準設定プロジェクト案として生物多様性

を募っていた。これに対して、運用資産総額1兆ドルを超える投資家グループが人的資本と人権のプロジェクトを優先することをISSBに求める

から最低限対応すべきものは存在するが、単純に他社と比較するだけでなく、自社の戦略や人材の状況を踏まえた数値の持つ意味を説明することが望ましい。さらには、自社の戦略にひもづく独自の指標を検討し、実効性のある取り組みに落とし込むことが重要だ。実際に、人的資本経営に関して先進的とされる一部の企業では、自社独自の価値やその向上につながる指標を定量化し、KPIとして設定し取り組んでいる。

このように、人的資本を企業価値向上の観点から考えることは重要である一方で、リスクの観点では人権と表裏一体の関係にあることにも留意したい。国内外の開示基準等の背景にある、人に関するリスクと機会の考え方も活用し、自社における人に関する取り組みのつながりやを改めて捉え直したうえで人的資本経営を実現させることを期待する。

国際的な開示基準のルールメイキングを主導する欧米では、人的資本と人権を明確に区分せず考えられている。欧州の企業サステナビリティ報告指令（CSRD）の報告要件を定める欧州サステ

また、ISSBは、新たな開示基準設定プロジェクト案として生物多様性

を募っていた。これに対して、運用資産総額1兆ドルを超える投資家グループが人的資本と人権のプロジェクトを優先することをISSBに求める

から最低限対応すべきものは存在するが、単純に他社と比較するだけでなく、自社の戦略や人材の状況を踏まえた数値の持つ意味を説明することが望ましい。さらには、自社の戦略にひもづく独自の指標を検討し、実効性のある取り組みに落とし込むことが重要だ。実際に、人的資本経営に関して先進的とされる一部の企業では、自社独自の価値やその向上につながる指標を定量化し、KPIとして設定し取り組んでいる。

このように、人的資本を企業価値向上の観点から考えることは重要である一方で、リスクの観点では人権と表裏一体の関係にあることにも留意したい。国内外の開示基準等の背景にある、人に関するリスクと機会の考え方も活用し、自社における人に関する取り組みのつながりやを改めて捉え直したうえで人的資本経営を実現させることを期待する。

このように、人的資本を企業価値向上の観点から考えることは重要である一方で、リスクの観点では人権と表裏一体の関係にあることにも留意したい。国内外の開示基準等の背景にある、人に関するリスクと機会の考え方も活用し、自社における人に関する取り組みのつながりやを改めて捉え直したうえで人的資本経営を実現させることを期待する。