



研究員コラム 89

－ 有価証券報告書と統合報告書で考える －

サステナビリティ情報開示の波に流されず、 波を操るための「考え方」のコツ

文責：ESG/統合報告研究室 室長 片桐 さつき

肩を落とす情報開示担当者の方に向けて

いよいよ、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書で、サステナビリティ情報の記載が義務化される。「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」において記載が必須となるが、有価証券報告書提出会社が参考にできるよう、金融庁では2023年3月24日に「記述情報の開示の好事例集2022」の更新版を公表している。しかし、選りすぐりの好事例なだけあって「このレベルの開示はどうやればできるのか?」「当社では無理、きっと大会社はリソースも豊富だから出来るんだろう」など、自社の開示状況と好事例集を突合せ、がっくりと肩を落とす開示担当者も少なからずいるであろう。そもそも、好事例集に掲載されるような企業は、ある日突然、サステナビリティに対応できるようになったわけではない。好事例集にも掲載企業の主な取り組みが一部紹介されている通り、過去から様々な課題にぶつかりながら地道にコツコツと課題をクリアしてきた成果でもあり、そうではない企業が一足飛びにそのレベルの開示に到達することは至難の業だ。だからと言ってダメだとあきらめるのではなく、好事例集にあるような開示ができるように今からでも動き出しましょうね、ということである。脅かすつもりはないが、今後ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）の基準を踏まえ、SSBJ（サステナビリティ基準委員会）で我が国におけるサステナビリティ開示の個別項目を検討していく流れがある以上、今以上にサステナビリティに関する情報開示要請が強くなるのは目に見えている。もちろん米国においてアンチESGのうねりが強くなっている

ことも認識しているが、アンチESGを提唱している団体やアセットオーナーにしてもサステナビリティの根本に対して反対を述べているわけではないので、ESG情報開示の必要性が全くなり元の鞘に戻るということは考えにくい。そこで、昨今の様々な情報開示要請で心身ともにお疲れの情報開示担当者に思いを馳せながら、以下、法定開示書類である有価証券報告書と、任意開示書類である統合報告書の2つの媒体ごとに、どのような考え方をすれば一歩前に進めるのかご参考いただけるよう、コツを少し記載したいと思う。

有価証券報告書<点ではなく面で考える>

有価証券報告書において、求められている項目を整理すると次頁になる。

有価証券報告書（非財務情報）

第一部【企業情報】

第1【企業の概況】

- 1【主要な経営指標等の推移】
- 2【沿革】
- 3【事業の内容】
- 4【関係会社の状況】
- 5【従業員の状況】

■ 多様性に関する指標に関する開示

拡充

女性活躍推進法等により公表義務のある提出会社及び
連結子会社の以下の指標を開示

- ・女性管理職比率
- ・男性の育児休業取得率
- ・男女間賃金格差

(記載上の注意) (29)d~f

第2【事業の状況】

- 1【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】
- 2【サステナビリティに関する考え方及び取組】
- 3【事業等のリスク】
- 4【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】
- 5【経営上の重要な契約等】
- 6【研究開発活動】

■ サステナビリティ情報に関する開示

新設

・ サステナビリティ全般に関する開示

「ガバナンス」「リスク管理」…必須
「戦略」「指標及び目標」…重要性に応じて記載

・ 人的資本に関する開示

「戦略」…人材育成方針、社内環境整備方針を記載
「指標及び目標」…上記方針に関する指標の内容等を記載

(記載上の注意) (30-2)

第3【設備の状況】

…

第4【提出会社の状況】

…

- 4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
- (1)【コーポレート・ガバナンスの概要】
- (2)【役員の状況】
- (3)【監査の状況】
- (4)【役員の報酬等】
- (5)【株式の保有状況】

■ コーポレート・ガバナンスに関する開示

拡充

・ 取締役会、指名委員会・報酬委員会等の活動状況（開催頻度、
具体的な検討内容、出席状況等）を記載

(記載上の注意) (54) i

・ 内部監査の実効性を確保するための取組を記載

(記載上の注意) (56)a~c

・ 保有目的が政策保有目的の発行会社との営業上の取引・業務提携
等を目的とするである場合、その概要を記載

(記載上の注意) (58) d

出所：宝印刷株式会社 ディスクロージャー研究一部「ディスクロージャー研究一部通信」より

ここで話題になりがちなのは【従業員の状況】の「男女間賃金格差」である。算出方法にも課題はあるが、良く聞かれるのは「男女間賃金格差を出したら女性が低くなってしまふ、けれど実質は不平等な状態ではない」という話である。考え方のコツとしてお伝えしたいのは「それはそうでしょう」ということである。聞き直りに聞こえてしまふそうだが、そうではない。そもそも、幹部クラ

スの社員において女性が少ないことが我が国の課題の一つであり、例えば、出産という人生のイベントがあってもキャリアを失うことなく働き続けられる社会が望まれている。取締役会の多様性を求められ、外部から女性社外取締役を招聘して据え置くことが一般的になるのではなく、自社の女性社員から幹部社員に登用できるように育てあげることが一般的になるべきでは

ないか。男女間賃金格差を開示することで炙り出される課題のひとつだろう。そこに気が付くかどうかポイントになる。賃金格差の原因が、もし幹部クラスの社員が男性ばかりだからなのであれば、課題解決には「幹部クラスの女性社員の育成」が想定され、定量的な数字を開示するだけでなく、【サステナビリティに関する考え方及び取組】の「人材育成方針」や「社内環境整備方針」において賃金格差を埋めるための取り組み（例えば女性活躍推進に関するアクションなど）を記載すれば良いのではないだろうか。有価証券報告書においても、求められる開示を点で見るのではなく、決まった形式の中でも開示する情報を組み合わせて自社の戦略を表現していくことが必要であろう。格差がある、という現実を目を背けるのではなく、なぜこうした開示が求められるのかを理解すれば現時点で格差があるのは自社だけではないことが理解できるし、「それはそうでしょう」と現実を開示して、今後変化・進化していく方向性を指し示せば一歩前に進めるのではないだろうか。むしろ、今から十数年たっても格差に変化がなければそれこそが問題である。

男女間賃金格差に限らず、自社の「今」を財務面だけではなく非財務面において数字で見える化すること、サステナビリティに関する自社の考え方を見える化すること、サステナビリティに関する課題を経営としてどう捉えているのか示すこと、それが今、法定開示書類である有価証券報告書において全上場企業に求められていることだろう。これに対して、開示が求められている背景や真意を理解できるかが最も大きなポイントであり、その理解有無によって開示される情報にも差が生じ、さらには投資家による企業価値評価にも差が生じるであろう。何とか取り繕うとするのではなく、現実を見つめる勇気をもって「それはそうでしょう」から「だからこの施策に注力しますよ」と、点ではなく面で情報開示を考えること、そして

その開示内容をもって資本市場と対話をしていくこと、それが最も自社のためになるのではないだろうか。

統合報告書<周囲を巻き込み組織で考える>

統合報告書は当研究所の調査結果で見ると2022年1月～12月末までで872社発行されている。開示府令においても、有価証券報告書に記載しきれない場合は統合報告書など他媒体の参照も認められていることもあり、2023年には1,000社を超えるのではないかと推察されている。統合報告書の好事例集は公式には存在しないが、好事例として参考になるのは日経統合報告書アワードやWICI統合レポートアワードで受賞しているような企業の事例だ。しかし、これもまたサステナビリティ対応に関して駆け出しの企業が目標にするには開示担当者の肩の荷が重いどころか、肩が壊れるレベルの充実ぶりだ。これも前述した記述情報の好事例集の企業と同様、課題にぶつかりながらコツコツとハードルを乗り越えてきた成果であり、一朝一夕で出来るものではない。統合報告書とは何かという点については[過去のコラム](#)を読んでいただければと思うが、とにかく制作の負荷は大きい。真摯に統合報告書の制作に向き合う企業はほぼ1年がかりで作成している。さらには毎年開示する情報をブラッシュアップし、常に情報の質向上に努めている。

これだけの負荷をかけてまで統合報告書を作成するには理由がある。それは統合報告書として活用すること以外に、その制作プロセスが非常に有用だからだ。むしろ統合報告書の制作と同様のプロセスを有価証券報告書で踏めるのであれば、何も新たにコストをかけてまで統合報告書の制作にこだわる必要はない。統合報告書における考え方のコツは「助けて」と「ありがとう」を言って周囲を巻き込むことだ。有価

証券報告書の制作においても同様のことが起こると想定されるが、統合報告書の制作には様々な部門の協力が必要になる。経営企画部門だけでも、総務・人事部門だけでも、CSR部門だけでも統合報告書は作成できない。ましてや制作会社やコンサルタントに任せっきりでも良い統合報告書はできない。まず、サステナビリティに関する情報が少ししか手元にないのであれば、社内に埋もれている情報を集めるために自社の様々な部門の協力が必要になる。全てを1つの部門で抱え込まず、周りを巻き込むための船頭になる必要があるということだ。そのためには単純だが「助けて」と「ありがとう」が役に立つ。実際、初回制作時にはしづしづ協力していた部門が2年目には統合報告書の意義や面白さが伝わって積極的に情報開示をしてくれるケースも多い。周囲の巻き込みを図っていくことで、それぞれの立場での見解を理解することができ、自社の中での考え方に多様性が生まれる。情報を共有し、議論をし、課題を認識し、結果的に組織が活性化していく、これが統合報告書を制作する意義のひとつでもあろう。素晴らしい統合報告書を制作している企業は、それだけ素晴らしい組織が出来上がっているとも言えるのではないだろうか。例えば、日経統合報告書アワードで受賞している企業は決してすべてを制作会社任せにはしない。巻き込む力、組織で動く力、それがにじみ出ている統合報告書はパッションがきちんと伝わってくる。これから統合報告書の制作に臨もうとする場合、まずは自身が船頭となって動く決意をすることが前に進む第一歩になる。とはいえ肩の荷が重いときは、「助けて」と「ありがとう」を言えそうな部門から段階的に周囲を巻き込むことをお勧めしたい。いずれ、その渦は役員をも巻き込み、組織全体に浸潤する日が必ず来る。そうなればもう怖いものはなく、サステナビリティに関する情報開示をひとつの成長戦略として操れるようになるはずだ。

情報開示は組織を強くする手段のひとつ

ここまで有価証券報告書と統合報告書において考え方のコツを少しお伝えしてきた。サステナビリティ情報開示の波に流されず、波を操れるようになると自社の組織は強くなると言えるだろう。新たな情報を開示するには社内のコンセンサスを取る必要があり、パワーが必要だ。加えて、もし役員クラスのサステナビリティに関する感度が低ければ、その労力たるや相当なものだろう。出す・出さない、の議論もあるだろうし、どこまで出すかの議論もあるだろう。しかも、それが何度となく繰り返されることは容易に想定できる。新たな気付きがあったり、残念に思うこともあるだろう。しかし、この議論の過程は自社の弱みや強みを再認識することにもなり、必ずや自社の組織を強くする。現在サステナビリティ側面で評価されているような企業も、多くが同じ道を辿ってきているからだ。

そして、共に言えるのは、とにかく前述したコツを使って少しでも早く動き出すことが肝要だ。もはやサステナビリティ情報開示は待ったなしの状態であり、取り繕う暇もないのが現状だろう。動き出せば何かしら前に進む。もちろん課題が噴出するであろうし、理解が浅い役員クラスとの壁を感じることもあるだろう。ただ、小手先で対応してしまっただけでは自社が成長するために乗り越えるべき壁も、その優先順位も知ることができず、前には進めないどころか数年後には後退している可能性もある。だからこそ、本質を理解している勇者に動き出してほしい。おそらくこれからますます多忙になるであろう開示担当者に心からエールをおくりつつ、たまには羽を休める時間があることを願うばかりである。