



人的資本の開示義務化

「人的資本」とは

「人的資本」(Human Capital)は、従業員が持つ技能、知識、ノウハウ等の能力を資本として捉えた経済学上の概念です。従業員の能力は、例えば不動産や設備といった有形固定資産のように、金銭に換算されて会社の貸借対照表に計上されるものではありません。しかし、武田信玄公が残した「人は城、人は石垣、人は堀」との言葉にも表れているとおり、組織にとって「人」は非常に重要な資産・財産であり、近年、企業経営においても、人に投資することによって企業価値を向上させることの重要性が特に注目されています。

「人」は、実施せずにその理由を説明するか（エクスプレイン）を選択でき、これをコーポレートガバナンス・コード報告書に記載して開示することとされています。実施しないことも選択できるとはいえ、二〇二一年六月の「コーポレートガバナンス・コード」改正後、あるいはその前から、多くの企業が「人的資本」に対する投資について監督・開示を実施（コンプライアンス）しているところかと思われます。

人的資本と有価証券報告書における開示義務化

上述のとおり、「コーポレートガバナンス・コード」における開示は、実施せずに理由を説明すること（エクスプレイン）も選択できる、東京証券取引所の定めたルールでした。これをさらに一歩押し進めて、二〇二三年三月期以降、有価証券報告書を発行している上場企業等は、有価証券報告書における人的資本に関する開示が法的に義務付けられることになりました。

具体的には、二〇二二年六月一三日に公表された金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告書—中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて—」において、サステナビリティ（持続可能性）、特に気候変動と人的資本・多様性に関する開示等について提言がなされたことを受けて、

今回の相談

最近「人的資本」という言葉を新聞等で目にします。「人的資本」とは何を意味するのでしょうか。また、もうすぐ「人的資本」に関する開示が義務化されると聞きましたが、どのような項目を開示することになるのでしょうか。

金融庁は、「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案について二〇二二年一月から一二月にかけてパブリックコメントの募集を行いました。

金融庁は、その結果もふまえて、二〇二三年一月三十一日、同改正に係る内閣府令を公布・施行しました。また、「企業内容等の開示に関する留意事項について（企業内容等開示ガイドライン）」も改正され、同日付で適用されることになりました。

二〇二三年三月期以降の有価証券報告書が対象になりますが、それ以前に早期に適用することも認められます。

本改正により開示義務の対象になるのは、有価証券報告書を提出が義務付けられる企業で、上場企業だけでなく、非上場企業であっても有価証券報告書の提出を義務付けられている企業は対象になります。

なお、有価証券報告書に記載が求められる事項については、「コーポレートガバナンス・コード」の各項目と同様、ステークホルダー（利害関係者）の利益に資する開示事項であると考えられることから、有価証券報告書の提出が求められていない企業や株式会社以外の組織にとっても、参考になり得るものと思われま

開示義務の内容

今回の改正により、有価証券報告書での開示の対象となる具体的な事項は、人的資本を含め、以下のとおりです。

一 サステナビリティに関する企業の取組みの開示

（二）サステナビリティ全般に関する開示
有価証券報告書等に、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄を新設し、「ガバナンス」及び「リスク管理」については、必須記載事項とし、「戦

略」及び「指標及び目標」については、重要性に応じて記載することとされています。

また、サステナビリティ情報を有価証券報告書等の他の箇所を含めて記載した場合においては、サステナビリティ情報の「記載欄」において当該他の箇所の記載を参照できることとされています。

なお、将来情報について、一般的に合理的と考えられる範囲で具体的な説明が記載されている場合には、有価証券届出書に記載した将来情報と実際に生じた結果が異なる場合であっても、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではないこと等も明確化されています。

（二）人的資本、多様性に関する開示

人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針及び当該方針に関する指標の内容等について、必須記載事項として、サステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」と「指標及び目標」において記載することとされています。

また、提出会社やその連結子会社が女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」を公表する場合には、公表するこれらの指標について、有価証券報告書等においても記載することとされています。

なお、これらの指標を記載するに当たって任意で追加的な情報を記載することが可能であること、サステナビリティ記載欄の「指標及び目標」における実績値にこれらの指標の記載は省略可能であること、男女間賃金格差及び男性育児休業取得率を記載するに当たって注記すべき内容について、企業内容等開示ガイドラインにおいて明確化されています。

二 コーポレートガバナンスに関する開示

取締役会や指名委員会・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）、内部監査の実効性（デュアルレポート）の発行会社との業務提携等の概要について、記載することとされています。

なお、上記ワーキング・グループ報告の提言のうち、「重要な契約」の開示については、今回の改正には盛り込まれていません。

開示の本身については、上述した金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告書—中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて—」のほか、二〇二二年五月一三日付経済産業省「人材版伊藤レポート二・〇」や二〇二二年八月三〇日付内閣官房「人的資本可視化指針」も参考に、どのような内容をどの程度開示するのか、各社が引き続き検討を進めることになると思われま

今後の対応等

従前より、企業価値の算定・評価に直結する財務情報（貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー等）については、会社法や金融商品取引法によって、各企業に対して開示が義務付けられていました。近時、コーポレートガバナンス・コードの改訂等によって、財務情報以外の情報（非財務情報）の開示にも注目が集まる中、今回の改正によって、「人的資本」等の有価証券報告書での開示が義務付けられることになりました。

二〇二三年三月期以降の開示に備えて準備を進めるとともに、一旦開示した後も、他社の開示事例や社会情勢等も見ながら、開示内容の見直し・充実を図ることが有用と思われる