

23年3月期から人的資本などの情報開示が義務化

◆上場企業の有価証券報告書に持続可能性や人的資本、多様性の開示を義務付け

2022年11月、企業の情報開示についての新制度を検討してきた[金融庁はその詳細を発表した](#)。ポイントは上場企業など約4,000社に、23年3月期決算以降の有価証券報告書（有報）に非財務情報であるサステナビリティの情報開示を新たに義務付け、コーポレートガバナンスについては開示する情報を拡充したことである。

具体的には、有報にサステナビリティの記載欄を新設し、サステナビリティ関連の情報や人的資本、多様性について記載する。サステナビリティに関連した情報ではガバナンスとリスク管理の記載を必須とし、戦略や指標・目標は重要性に応じて記載を求める。人的資本では人材育成や育成のための社内環境整備などを、多様性では女性管理職比率、男性育休取得率、男女間賃金格差などを記載する。コーポレートガバナンスでは取締役会や指名委員会・報酬委員会の開催頻度や具体的な検討内容や、政策保有株式の発行会社との業務提携などの記載を求める。

◆広がる非財務情報の開示範囲、取り組み方の違いで企業評価に差がでることも

企業に非財務情報の開示を求める動きは、企業評価の指標の一つとして、廃棄物削減や緑化活動への取り組みを説明した環境報告書の発行を企業に求めだした1990年代後半に始まる。以後、法令順守や地球温暖化対策など、企業が取り組み、その情報開示を求められる範囲が広がってきた。今回の有報への情報開示もこの動きに沿ったものであり、すでにサステナビリティやコーポレートガバナンスに取り組み、その状況を有報に記載している企業もある。ただ、取り組みが遅れ、情報開示に消極的だった企業がサステナビリティやコーポレートガバナンスについて及第点を得るにはこれから相当な努力が必要になる。

有報にサステナビリティなどの情報を記述することはメリットもある。例えば、企業が自社の取り組みを見直す契機とし、見直しがうまくいって効果が出れば、企業評価も向上し、資金調達や仕入れ、販売などが行いやすくなる。今回の情報開示を遅れている取り組みを見直す契機とした企業と、情報開示を最低限の対応にとどめる企業との差が今後出てくるかもしれない。 【藤井和則】