

注目のキーワード「サステナビリティ開示」

「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正により、2023年3月期の有価証券報告書から、サステナビリティに関する企業の取組の記載が拡充されます。この取組には、多様性や人的資本、その他サステナビリティ全般に関することが含まれ、各企業は重要性に応じながら開示を進めることとなります。

主な改正内容の1つは、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄の新設です。人的資本に関しては、本欄において、人材の多様性の確保を含む人材育成方針や社内環境整備方針、指標等を記載することが必須となります。また、女性活躍推進法等に基づき「男性の育児休業取得率」や「男女間賃金格差」等を公表する企業は、多様性

関連として、これらを「従業員の状況」欄に記載します。例えば、男性育児休業取得率等の取得状況は、有価証券報告書の提出有無にかかわらず、2023年4月から従業員が1000人を超える企業はインターネット等での開示が必要です。

このように、今回開示が必須化した項目には、既に有価証券報告書以外での開示が制度化されているものや、統合報告書等で企業が任意で開示してきたものも多くあります。今後も、法令によって開示が要請される「制度開示」の範囲や対象企業の拡大が考えられます。なにより、顧客や人材を引きつけるためには、義務化にかかわらず積極的な情報開示が有効です。

特に、リスクリング等「人への投資」を政府や企業が進める中では、人的資本の開示が一層重要になると想定されます。人的資本の活用・可視化に向け、人事データの蓄積や管理・分析を行うHRテックの活用も広がっています。ただし、開示には、経営戦略とそれに一致する人材戦略の存在が前提とされています。まずは、各企業が持続可能性を高めるビジネスモデルと、その実現に不可欠な人材像を改めて整理することが、開示充実の第一歩です。

(総合調査部・課長補佐 鄭 美沙)

有価証券報告書の新設・充実項目の概要

企業情報

第1 企業の概況

- ・従業員の状況(充実)…多様性関連

第2 事業の状況

- ・サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)
…サステナビリティ全般、人的資本関連

第4 提出会社の状況

- ・コーポレート・ガバナンスの状況等(充実)
…取締役会・各委員会の活動状況等

(出所)金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等より第一生命経済研究所作成

Side Mirror

3月から4月は年末とはまた違うこの時期だけの空気が漂う。この時期は卒業、入学の時期でもあり、会社によっては大きな人事異動の時期でもあり、加えて桜が咲き、舞う時期である。我々にとって“卒業”、“旅立ち”に加え“桜”というワードはそれぞれの記憶と共に特別な感情を思い起こさせるものなのかもしれない。

この3年間はコロナ禍でそうした特別な時期のセレモニーは悉く中止だったり、小規模・参加者限定だったり寂しい思いをした方々も多かったはずだ。しかし今年は完全とは言えないまでも中身をコロナ禍前に戻して実施する予定のものも多いようだ。海外に遅れること?年…ようやく、「コロナ禍を克服し日常を取り戻しつつある」と言える状況になったということだろう。

コロナ禍前、サービス消費にはpent-up需要はあまり期待できないと言われていたものの、一足早くコロナ禍を卒業した欧米では“巣ごもり消費”から“リベンジ消費”に消費の軸足が変わり、コロナ禍での大規模な財政支出の支えもあって経済は堅調に推移。急激な戻りでインフレも進みFRB、ECBとも過去に例がないペース、幅で利上げを急いだものの未だターミナルレートには到達できていない。中央銀行のタカ派姿勢から市場は2023年のリセッション入りも覚悟していたものの今ではソフトランディングどころかノーランディングを言い出す始末。本当か?と思うが、背景には利上げでも落ちない堅調な雇用環境の存在があるのは事実。

米国ではこれだけ賃金が上昇する中でも労働力人口が増えてこない、特に男性の労働力人口の回復が遅いという現象がみられる。移民の減少、コロナによる超過死亡、所謂“FIRE”等々要因は様々言われているがこれというものはないようだ。どれも一理あるということか。しばらく人手不足は続き、失業率上昇、リセッションは避けられると考えることもできるわけだが、逆に言えば利上げは続きリセッションの谷も深くなるリスクも抱え続けることにもなるが…(佐久間 啓)