

# NSC定例勉強会

## 人的資本(人財)の情報開示とマネジメントにおける 世界の潮流と日本企業の取組

PwCあらた有限責任監査法人  
サステナビリティ・アドバイザリー部 中村良佑



# Contents

1. 人的資本情報開示の潮流
2. 日本企業としてのアプローチ



# 人的資本情報開示の潮流

# 人的資本情報開示とは？

企業の人材は企業価値を生み出す源泉である「人的資本」とする考え方にに基づき、この「人的資本」に関する情報を開示していくことを求める「人的資本情報開示」が広まりを見せています。

## 「人的資本」の捉え方

「人的資本」とは、人材が、教育や研修、日々の業務等を通じて自己の能力や経験、意欲を向上・蓄積することで付加価値創造に資する存在であり、価値を創造する源泉である「資本」としての性質を有することに着目した表現である。(人的資本可視化指針)

人的資本は、企業の生み出す価値の起点となる重要な無形資産である。企業の人的資本への投資は、経営人材、研究・専門人材、現場を動かす社員など、企業内の様々な人材の獲得・育成・活用等のために行われる。(価値協創ガイダンス 2.0)

あらゆる組織の成功は、多様な形態の「資本」に支えられている。  
<IR> フレームワークでは、資本は、財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本から構成されるものとしている。(国際統合報告フレームワーク)

## 人的資本に関する情報開示 イメージ

領域	開示項目例
育成	研修時間、研修費用、研修受講率、リーダーシップの育成、人材確保・定着の取組の説明
従業員 エンゲージメント	自社の方向性に共感し、貢献したいと思う従業員の意欲
流動性	離職率、定着率、新規雇用の総数・比率、採用・離職コスト、後継者有効率、後継者カバー率
ダイバーシティ	属性別の従業員・経営層の比率、男女間の給与の差、育児休業後の復職率・定着率
健康・安全	労働災害の発生件数・割合、死亡者数、健康・安全関連取組等の例
コンプライアンス・労働慣行	深刻な人権問題の件数、業務停止件数、児童労働・強制労働に関する説明

出所) 人的資本可視化指針より作成

# 人的資本情報開示の動向- 概要

人的資本情報開示を拡充する動きが各国において加速しています。



# 企業情報の開示に関する内閣府令(開示府令)とは？

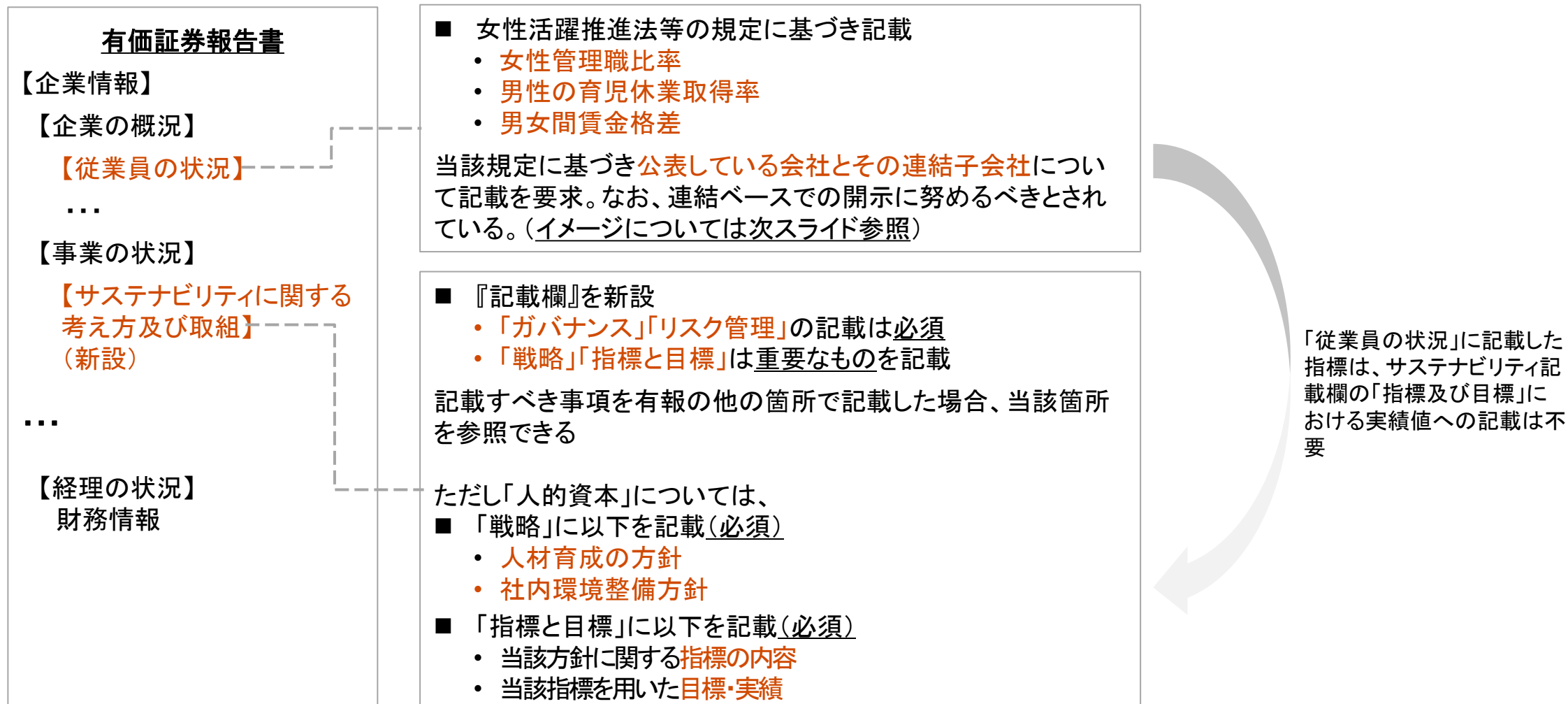
有価証券報告書の「経理の状況」より前の部分(いわゆる有報前段)に記載すべき内容は「企業内容等の開示に関する内閣府令(開示府令)」により規定されています。2023年1月に開示府令の改正が行われました。

目次		頁
表紙		
第一部 企業情報		1
第1 企業の概況		1
1. 主要な経営指標等の推移		1
2. 沿革		4
3. 事業の内容		5
4. 関係会社の状況		7
5. 従業員の状況		10
第2 事業の状況		11
1. 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等		11
2. 事業等のリスク		14
3. 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		22
4. 経営上の重要な契約等		32
5. 研究開発活動		33
第3 設備の状況		34
1. 設備投資等の概要		34
2. 主要な設備の状況		35
3. 設備の新設、除却等の計画		38
第4 提出会社の状況		39
1. 株式等の状況		39
2. 自己株式の取得等の状況		62
3. 配当政策		63
4. コーポレート・ガバナンスの状況等		64
第5 経理の状況		91
1. 連結財務諸表等		92
2. 財務諸表等		167
第6 提出会社の株式事務の概要		185
第7 提出会社の参考情報		186
1. 提出会社の親会社等の情報		186
2. その他の参考情報		186
第二部 提出会社の保証会社等の情報		187
[監査報告書]		

いわゆる「前段部分」、2023年3月期よりサステナビリティ情報等の開示拡充が求められる。

# 人的資本含む、サステナビリティ情報の拡充

開示府令の改正により2023年3月期の有報からサステナビリティ情報の開示が求められます。現時点ではサステナビリティ情報の開示は企業の裁量による部分が多い一方、人的資本に関しては具体的な開示事項が定められています。



# 「従業員の状況」の新規記載事項イメージ

指標を公表した連結子会社(※1)	提出会社及び 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業 等取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加 的な記載欄 (※3)
				全労働者	うち正規雇用 労働者	うちパート・ 有期労働者	
従業員 の 状況	提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	.....
	連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	.....
	⋮						
任意	連結グループ	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業 等取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追 加的な記載 欄(※3)
				全労働者	うち正規雇 用労働者	うちパート・ 有期労働者	
	提出会社 (連結グループ)	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	(※4)..... .....

参考)現在の開示事項は以下の通り

## 連結及び単体

- 従業員数
- 臨時従業員が相当数以上ある場合  
当期におけるその平均雇用人員
- 従業員の人員に著しい増減があつた場合その事情
- 労働組合との間に特記すべき事項等があつた場合その旨

## 単体のみ

- 平均年齢
- 平均勤続年数
- 平均年間給与(賞与含む)

- (※1) 主要な連結子会社以外は、指標を有報の「その他の参考情報」に記載も可(【従業員の状況】に参照する旨を記載)
- (※2) 女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと(正規、パート等)の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載する
- (※3) 数値の背景、各社の取組み、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載できる
- (※4) 連結グループで記載する際、海外子会社を含めた指標など女性活躍推進法等と定義が異なる場合、その定義を記載する



# 女性活躍推進法の概要(1/2)

## 女性活躍推進法<sup>(※1)</sup>

- 2016年から施行されている
  - 女性の職業選択に資するよう企業の情報公表を促進する
- 常用労働者<sup>(※2)</sup>数300人超の一般事業主は、次の情報の定期的公表が必要<sup>(※3)</sup>

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する**機会の提供に関する実績**

(2) 職業生活と家庭生活の両立に資する**雇用環境の整備に関する実績**

- 省令<sup>(※4)</sup>で、これらの**情報公表にあたっての選択項目**が示されている  
(詳細は次頁)
- おおむね年1回以上更新が必要

- 2022年7月 同法に基づく**省令**が改正され、同日施行・適用された
  - 常用労働者数300人超の一般事業主は、「**男女の賃金差異**」の公表が義務付けられた(上記(1)に関する項目として追加され、**公表が必須**の事項とされた)

(※1)正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

(※2)常時雇用する労働者をいう

(※3)同法20 I。なお、常用労働者数100人超の一般事業主にも1.2.に掲げる情報の少なくとも一方の定期的公表を義務付けている(同法20 II)

(※4)正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」

# 女性活躍推進法の概要(2/2)

## 女性活躍推進法

- 同法に基づく省令で、情報公表にあたっての選択項目が示されている(19条)

### (1) 女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供に関する項目(9項目)

- ① 採用労働者に占める女性労働者の割合
- ② 男女別の採用における競争倍率
- ③ 労働者に占める女性労働者の割合
- ④ 係長級の者に占める女性労働者の割合
- ⑤ **管理職に占める女性労働者の割合**
- ⑥ 役員に占める女性の割合
- ⑦ 男女別の職種/雇用形態の転換実績
- ⑧ 男女別の再雇用/中途採用の実績
- ⑨ **雇用する労働者の男女の賃金の差異**

**男女賃金差異**+1項目以上選択し公表する  
(労働者300人超の事業主の場合)

### (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備に関する項目(7項目)

- ① 男女の平均継続勤務年数の差異
- ② 10事業年度前とその前後の事業年度の採用労働者の男女別の継続雇用割合
- ③ **男女別の育児休業取得率**
- ④ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥ 有給休暇取得率
- ⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

1項目以上選択し公表する  
(労働者300人超の事業主の場合)

# 育児・介護休業法の概要

## 育児・介護休業法

- 1992年から施行されている
- 厚生労働省調査では、2020年度の育休取得率は女性81%、男性12%<sup>(※)</sup>
- **2021年6月に改正**。職場全体の雇用環境整備、男性の育児休業取得促進のための措置を導入

## 雇用環境整備の措置(2022年4月1日から施行)

- 研修の実施、相談体制の整備、事例の収集・提供、育児休業・産後パパ育休制度と取得促進の方針周知のいずれかの措置の実施を**事業主に義務付け**

## 育児休業等の取得状況の公表の義務化(2023年4月1日から施行)

- **常用労働者数1,000人超**の事業主に対して情報開示を義務付け(自社のホームページ等で公表)
- **育児休業等の取得の状況**(以下のいずれか)を**少なくとも年1回、公表**する
  - 育児休業等の取得割合
  - 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

(※) 令和2年度雇用均等基本調査(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html>)

# 企業サステナビリティ報告指令(CSRD)とは？

従来、EUでは非財務情報開示指令(NFRD)により非財務情報の開示が求められていましたが、さらなる開示拡充のため、企業サステナビリティ報告指令(CSRD: Corporate Sustainability Reporting Directive)が策定されました。

	NFRD
対象企業	EU域内の従業員500名超の大規模な上場企業等
要求項目	環境保護、社会的責任、従業員の処遇などのESG情報
開示媒体	各社のマネジメントレポートでの開示を原則とする
報告基準	「EC非財務情報に関するガイドライン(NBGs)」のみ。強制力なし。
保証義務	無



CSRD
全ての大企業および上場企業等(中小企業含む)
環境保護、社会的責任、従業員の処遇などのESG情報に加え、以下を追加 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>ダブルマテリアリティ</u>に基づく情報(企業が人や環境に与える影響と、サステナビリティ事項が企業に与える影響)</li> <li>・ 無形資産</li> <li>・ 開示情報を特定するプロセスに関する情報</li> </ul>
各社のマネジメントレポートでの開示を義務化
欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)より公表された <u>ESRS (European Sustainability Reporting Standard)</u> による。強制力あり。
<u>当初は限定的保証から開始し、保証水準を徐々に厳格化する段階的アプローチを提案</u>

2021年4月: 指令案の公表  
 2022年6月: 欧州議会とEU理事会の暫定合意  
 2022年11月: 欧州議会による採択  
 2023年1月: 発効  
 2024年7月まで: 国内法制化

# CSRDの適用対象と適用開始時期

CSRDは欧州の会社のみならず、EU域内で一定規模以上の事業を行うEU域外の企業（例：日本企業の欧州子会社）も対象となります。さらに、EU域内で一定の事業を行う会社は、連結ベースでのサステナビリティ情報の開示が求められます。

適用対象	適用開始時期
従業員数500名以上の社会的に影響度の高い大企業（PIEs）（NFRD既適用企業）	2024年度分 （2025年に報告）
<b>EU域内の大企業:</b> 次の3つの要件のうち、2事業年度にわたり2つの要件を充たす企業: (i) 貸借対照表の総額が2,000万ユーロ超, (ii) 純売上高が4,000万ユーロ超, (iii) 平均従業員数が250人超 <sup>(1)</sup>	2025年度分 （2026年に報告）
<b>EU市場上場の中小企業:</b> 小規模な企業等。2028年までサステナビリティ情報を開示しないことを選択可能（但しマネジメントレポートにおいてその旨の正当性の説明が必要） <sup>(2)</sup>	2026年度分 （2027年に報告）
<b>域外企業:</b> EU域内の連結ベース純売上高が1億5,000万ユーロ超のEU域外企業、かつ、次の要件のうち1つを満たす企業: (a) EU域内に子会社（大企業 / EU規制市場の上場企業）がある; (b) 過年度に純売上高4000万ユーロ超の支店がある <sup>(3)</sup>	2028年度分 （2029年に報告）

1. EU域外に親会社がある在EU子会社も含まれる。ただし、在EU子会社のサステナビリティ情報が当該親会社の連結ベースの報告書に含まれている場合は、報告義務が免除される
2. 複雑でない信用機関やキャプティブ保険会社を含む。
3. 緩和された開示基準（ESRS）が2024年6月30日までに設けられる見込み。

# EU域内企業向けESRS 一覧

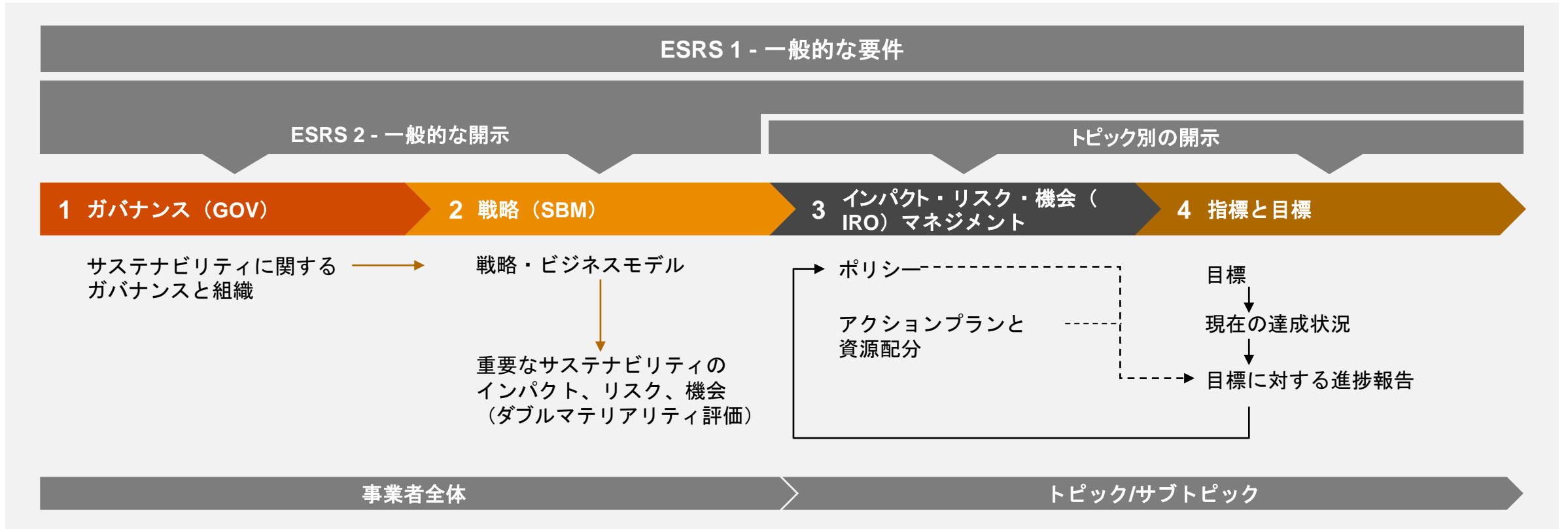
2022年11月23日に欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)から欧州委員会(EC)に対して提出されたEuropean Sustainability Reporting Standard(ESRS)の草案は以下の基準から構成されています。

## 重要な開示トピック

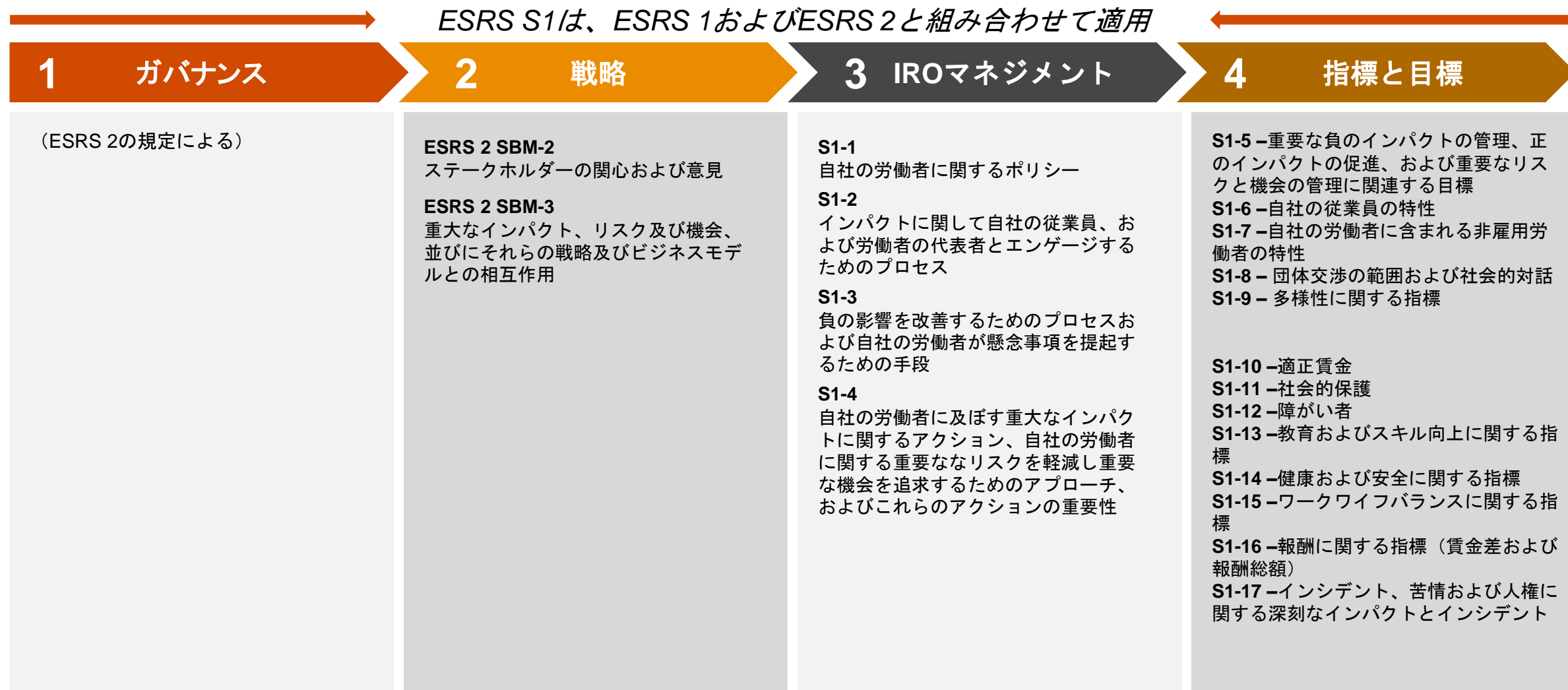
戦略、ガバナンス、インパクト、リスク、機会	横断的・共通の公開草案	(ESRS 1) – General principles (一般的な原則) (ESRS 2) – General, strategy, governance and materiality assessment (全般、戦略、ガバナンス、マテリアリティ分析)		セクター共通 (sector-agnostic) ESRSでの開示要求内容の説明		
トピックごとのスタンダード	環境	(ESRS E1) – Climate change (気候変動)	KPI目標	12	(例)バリューチェーンの特性	
		(ESRS E2) – Pollution (汚染)		9	(例)スコープ3排出量	
		(ESRS E3) - Water and marine resources (水と海洋資源)		6	(例)汚染に関するインパクト、リスク、機会による潜在的な財務影響	
		(ESRS E4) – Biodiversity and ecosystems November(生物多様性と生態系)		5	(例)水の管理と実績	
		(ESRS E5) - Resource use and circular economy (資源利用と循環経済)		6	(例)生物多様性と生態系に関する測定可能な目標	
	社会	(ESRS S1) - Own workforce (自社の労働者)		6	(例)資源利用と循環経済の行動計画	
		(ESRS S2) - Workers in the value chain (バリューチェーン上の労働者)		17	(例)従業員への重大な影響に関する従業員の関与プロセス	
		(ESRS S3) – Affected Communities (被影響コミュニティ)		5	(例)バリューチェーン上の労働者が懸念に対して意見する方法	
		(ESRS S4) – Consumers and end-users (消費者とエンドユーザー)		5	(例)被影響コミュニティに対する対策の実施、効果の測定	
	ガバナンス	(ESRS G1) – Business conduct (企業行動)		5	(例)消費者やエンドユーザーに与える影響にかかる企業方針	
				(ESRS G1) – Business conduct (企業行動)	6	(例)汚職・腐敗防止にかかる従業員研修

合計82項目

# ESRS 個々の基準の構成

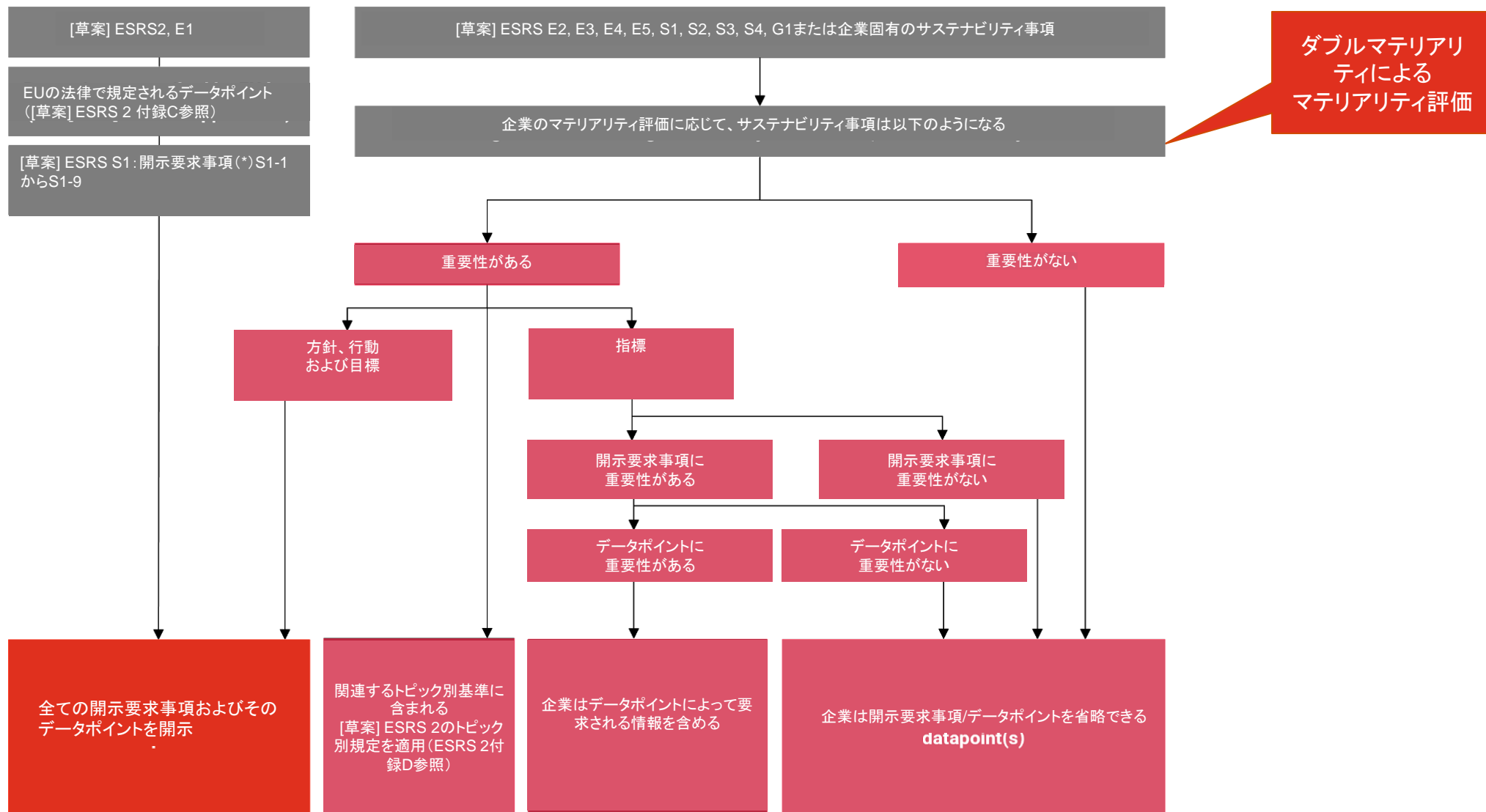


# ESRS S1- 自社の労働者 開示要件の概要





# 報告すべき開示事項特定のためのフローチャート



# 人材投資の開示に関する法律

USでは2021年6月に「人材投資の開示に関する法律」(Workforce Investment Disclosure Act)が下院を通過し、現在上院で審議されています。

## Regulation S-K改正(2020)

- 上場企業に人的資本施策等の開示を義務付け。
- 開示内容は各企業の自主性に任せている。



## 人材投資の開示に関する法律 (Workforce Investment Disclosure Act)

- 従業員に関する情報について、長期的な成長に必要な人材への投資を行っているか、という観点
- 上場企業に対して、下記8項目の開示を義務付け。
  - 1. 契約形態ごとの人員数 (Workforce demographic information)
  - 2. 定着・離職、昇格、社内公募 (Workforce stability information)
  - 3. 構成・多様性 (Workforce composition)
  - 4. スキル・能力 (Workforce skills and capabilities)
  - 5. 健康・安全・ウェルビーイング (Workforce health, safety and well-being)
  - 6. 報酬・インセンティブ (Workforce compensation and incentives)
  - 7. 経営上必要となったポジションとその採用の状況 (Workforce recruiting and needs)
  - 8. エンゲージメント・生産性 (Workforce engagement and productivity)
- 法律制定後2年以内に策定が完了しない場合、開示基準としてISO30414が適用される。

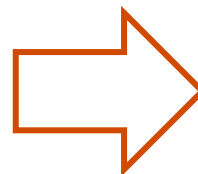
# マテリアリティ概念の変更

2023年1月1日に発効したGRIスタンダードでは、マテリアリティの概念が変更されました。人権への影響が強調され、かつステークホルダーの観点も削除されています。

## 定義

### GRI2016年版の定義

企業が経済・環境・社会に著しい影響を与える項目や、**ステークホルダーの評価や意思決定に対して実質的な影響を及ぼす項目。**  
(マテリアリティマトリックスの利用を**推奨**)



### GRI2021年版の定義

組織が経済、環境、ならびに**人権を含む**人々に与える最も著しいインパクトを表す項目。  
(マテリアリティマトリックスの利用を**推奨せず**)

## 変更点の背景

ステークホルダーの観点が削除され、マテリアリティマトリックスの利用が推奨されなくなった理由

- 多くの企業は、マテリアリティをインパクトの観点ではなく、ステークホルダーの観点のみで分析する傾向があった。また、特定されたステークホルダーにバイアスがかかり、全体的なインパクトが考慮されていない傾向が見られた。
- その結果、多くのマテリアリティ分析では、組織に対するインパクトが中心となり、経済・環境・社会への影響が十分に示されていない。

人権への影響が強調された理由:

- 企業が人に与えられるネガティブな影響において、人権が最も重要であり、その重要性も今後変わらないと考えられる。
- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、すべての企業があらゆる場所で人権を尊重する責任があると定義されているのに対し、情報開示においては人権に関する情報が不十分である。
- マテリアリティの定義に人権を強調することで、その重要性が見落とされず、人権の尊重を促進できる。

2

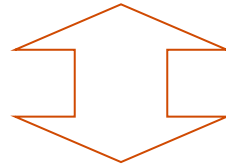
日本企業としての  
アプローチ

# 人的資本情報開示に対する現状

従業員1,000名以上の上場・非上場企業の役員層及び人事部長への調査によると、人的資本の情報開示の重要性は認識されつつも、個々の開示指針の理解や人的資本情報の設定等、実務面の対応が追いついていないのが現状といえます。

「人的資本の情報開示」は、IRに留まらず、採用や意識改革など関心は広範にわたる

(人的資本情報の開示に際して重視する要素を確認したところ、最も関心が高かったのは「優秀人材の採用実績の増加」(80.3%))



- ✓ 「人的資本経営」の概念は理解しつつも、情報開示に向けた具体的な指針の理解は低い傾向
- ✓ 自社にとって重要な人的資本情報が設定できている企業は45.9%、データの蓄積ができている企業は37.6%、指標化(KPI)をしている企業は、35.0%

出所) パーソル総合研究所「人的資本情報開示に関する実態調査」(2022年5月)

# 人的資本情報開示に対する現状

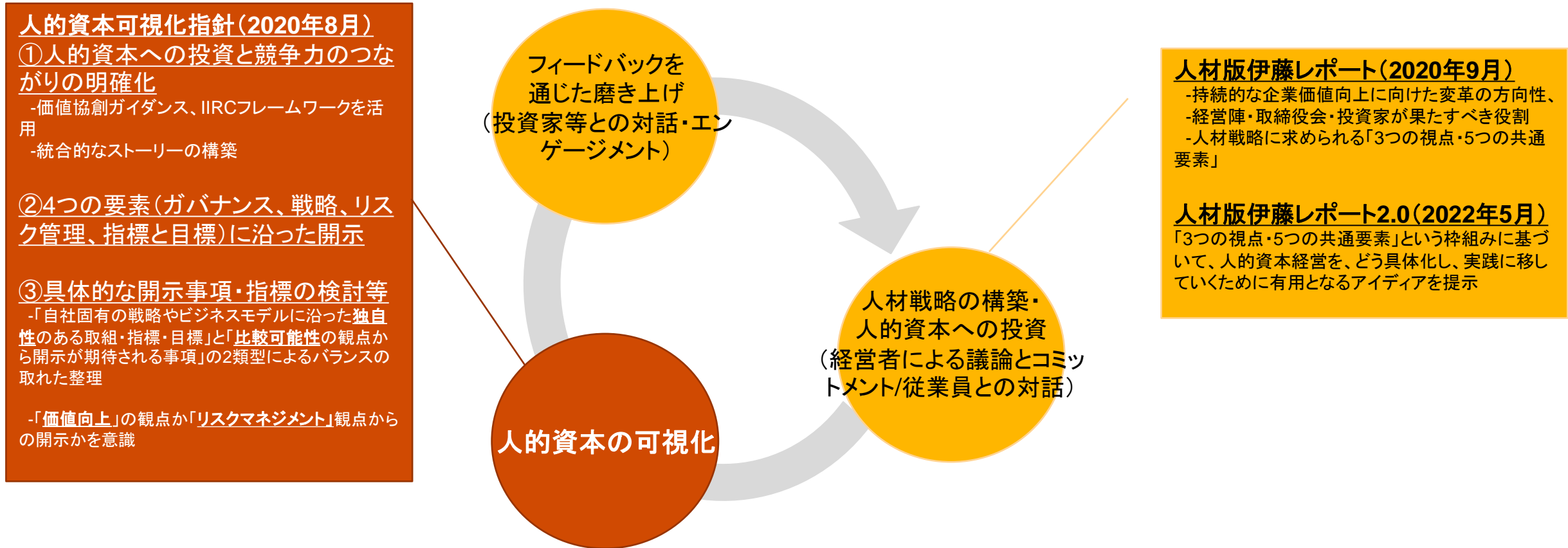
各企業への個別のヒアリングによると、さらに多くの課題が浮き彫りとなります。

開示する情報の選択	<ul style="list-style-type: none"><li>・最近ISSBなる組織が出来たとは聞けるが、非財務情報は基準やフレームワークの類が多すぎて、何に従えばいいかわからない。格付対応もあるし…</li><li>・非財務情報と企業価値とのつながりが良くわからない。だから投資家に対して説明もできないし、結局開示して終わり、ということになるのではないかと危惧している。</li></ul>
情報の信頼性	<ul style="list-style-type: none"><li>・各拠点から集めて集計しているものの、これが信頼できるものかわからない、内部監査の対象とはしてみたものの、指摘事項が多すぎて…</li><li>・現状、既に任意で保証を行って、そのことについて有価証券報告書に記載している企業が投資家に高く評価されていると聞く。わが社はそこまで行きつかないが、他社の動向はやはり気になる。</li></ul>
情報の収集・作成プロセス	<ul style="list-style-type: none"><li>・今年の有報から男女間の賃金格差や女性管理職比率を開示するらしい。女性管理職比率はまだしも、男性の育休取得率なんか取れるかわからないし、取れたとしても外に出していいものなのか…</li><li>・適切なデータを提供するための十分なツールがない</li></ul>
社内コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"><li>・人への投資が大事というのは何となくわかる。一方で、その重要性が腹落ちしていないから、トップから現場に至る社内の取り組みとして一体感がなく、人事やサス推進部止まりの話で終わってしまっている。</li></ul>
開示媒体の整理	<ul style="list-style-type: none"><li>・招集通知に有価証券報告書、統合報告書にサステナビリティレポート、どれもだんだん似たり寄ったりの内容になって来ていて、棲み分けが難しい。</li></ul>

出所) 企業との個別のディスカッション等をもとに作成

# 人的資本可視化指針

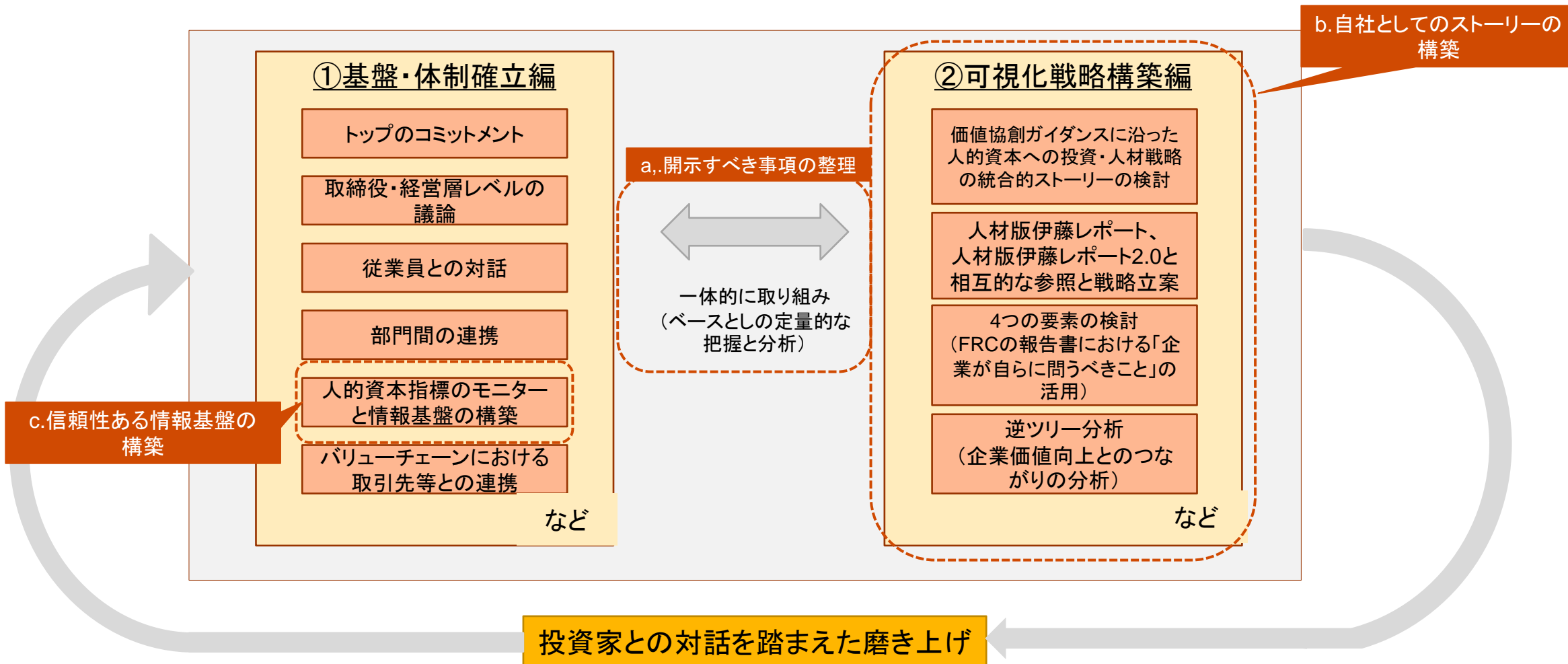
2022年8月に内閣官房から「人的資本可視化指針」が公表されました。本指針は人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当て、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引とされています。



出所)「人的資本可視化指針」「人材版伊藤レポート」「人材版伊藤レポート2.0」より作成

# 可視化に向けたステップ

可視化指針では、人的資本情報の可視化に向けたステップとして以下が掲載されています。この図に記載された各要素のうち、以下の点を優先して取り掛かるのがアプローチの一つとして考えられます。





# 可視化に向けたステップ a. 開示すべき事項の整理

前述の通り、人的資本情報開示には様々な基準・フレームワーク類が存在します。可視化指針では、それぞれの基準等でどのような開示が求められているかを整理しており、これを手掛かりに開示すべき事項の整理を行うことが可能となります。

分類	開示項目	ISO	WEF	SASB	GRI	ESRS (公開草案)
A.育成	1.研修時間	○	○	-	○	○
	2.研修費用	○	○	-	-	○
	3.パフォーマンスとキャリア開発につき定期的なレビューを受けている従業員の割合	-	-	-	○	○
	4.研修参加率	○	-	-	-	-
	5.複数分野の研修受講率	○	-	-	-	-
	6.リーダーシップの育成	○	-	-	-	-
	7.研修と人材開発の効果	-	○	-	-	-
	8.人材確保・定着の取組の説明(育成関連事項含む)	-	-	○	-	-
	9.スキル向上プログラムの種類・対象等	-	-	-	○	-
	9.その他	○	○	-	-	-
B.従業員エンゲージメント	1.従業員エンゲージメント	○	-	○	-	-
C.流動性	1.離職率	○	-	○	○	-
	2.定着率	○	-	-	-	-
	3.新規雇用の総数と比率	-	-	-	○	-
	⋮					

出所)「人的資本可視化指針」より作成

# 可視化に向けたステップ b. 自社としてのストーリー構築

可視化指針では「可視化戦略構築編」としていくつかの方法が列挙されています。FRC(英国財務報告評議会)の「企業が自らに問うべきこと」が質問形式で比較的与しやすく、かつストーリーを構築するための要素の洗い出しにも寄与します。

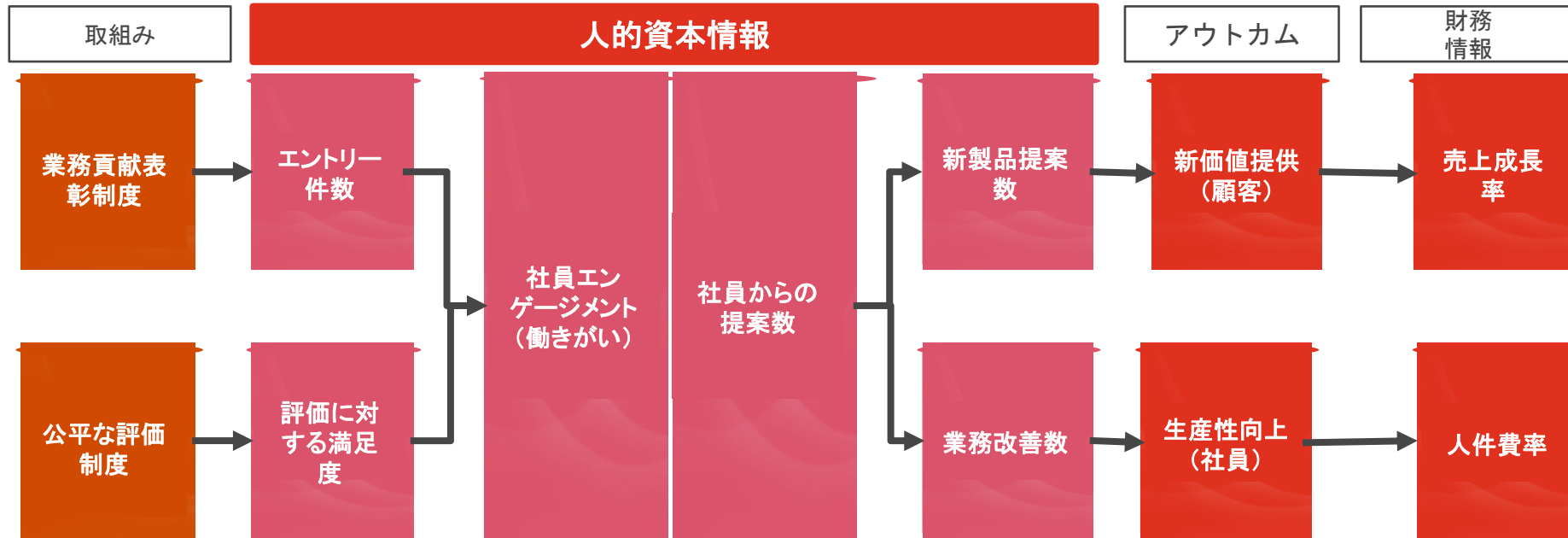
項目	質問(抜粋)
ガバナンスと経営	<ul style="list-style-type: none"><li>・従業員関連の事項の責任者は誰ですか？また、従業員関連の事項はどのような頻度で検討されますか？</li><li>・取締役会は従業員に関連してどのような情報と指標をモニターしていますか？</li></ul>
ビジネスモデルと戦略	<ul style="list-style-type: none"><li>・雇用モデルは、自社のビジネスモデルをどのように強化していますか？</li><li>・従業員は会社の価値を生み出したり維持したりすることにどのように貢献していますか？</li></ul>
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"><li>・従業員関連のリスクはどのようにモニターされ、管理され、どのように軽減が図られていますか？</li><li>・従業員関連の事項を考慮に入れた場合、自社の長期の持続可能性はどのように評価されますか？</li></ul>
指標と目標	<ul style="list-style-type: none"><li>・企業文化に関連する事項としてどのような指標がモニターされていますか？</li><li>・開示された指標は一貫した計算方法を取っていますか？</li></ul>

出所) FRC「企業が自らに問うべきこと」(<https://www.frc.org.uk/getattachment/59871f9b-df44-4af4-ba1c-260e45b2aa3b/LAB-Workforce-v8.pdf>)より作成

# 可視化に向けたステップ b. 自社としてのストーリー構築

ストーリーを構築する要素を網羅的に洗い出した上で、その要素間のつながり(コネクティビティ)をストーリーとして整理し自社としてのストーリーを構築します。その際、例えば以下のようなインパクトパスといった手法も参考になります。

## インパクトパス

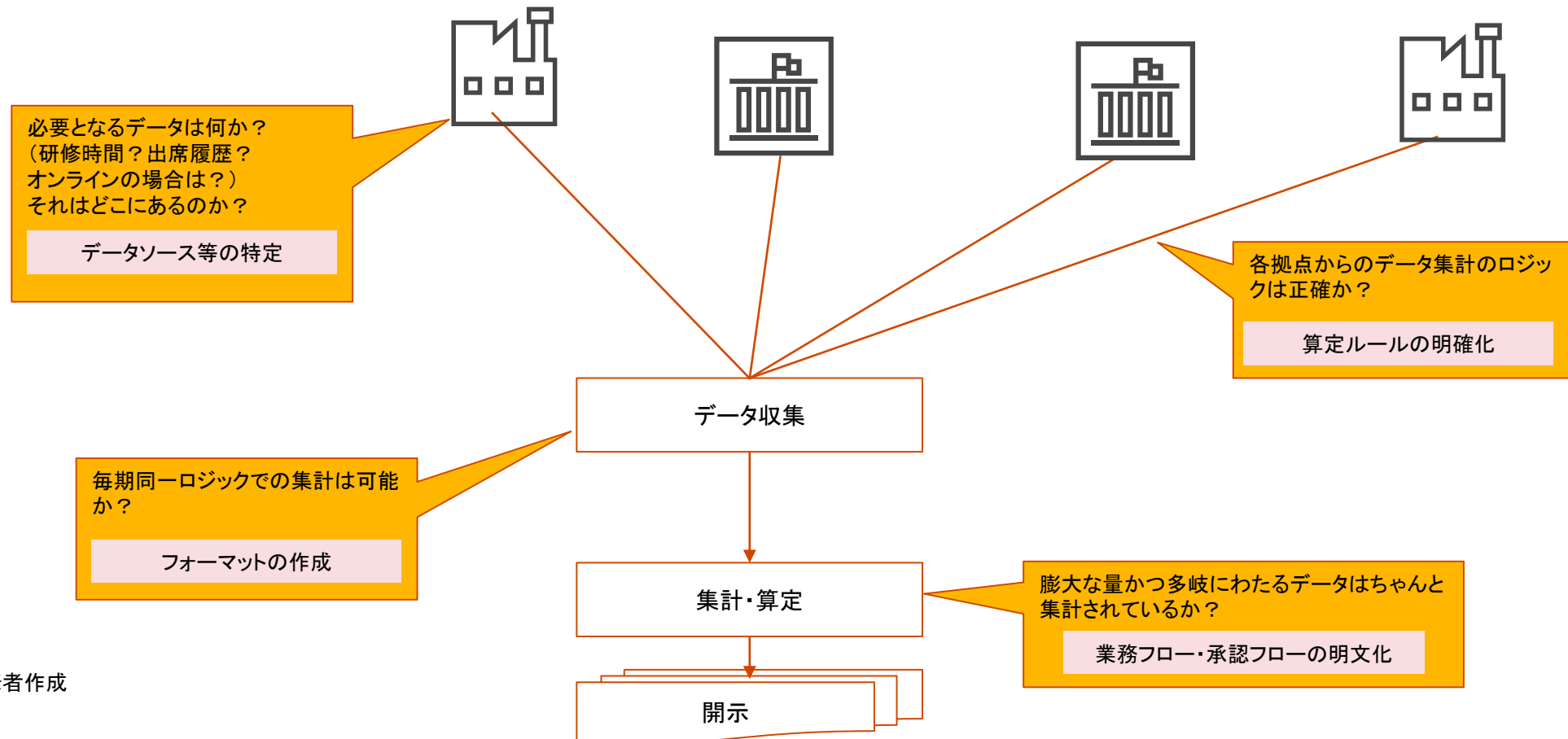


出所) 筆者作成

# 可視化に向けたステップ c.信頼性ある情報基盤の構築

人的資本情報の開示拡充や経営意思決定への利用拡大の推進には、人的資本情報の信頼性を確保することが必要となります。その際には、財務情報のプロセス整備の手法が参考となります。

(例) 従業員の研修時間の収集・開示プロセスにおける情報の信頼性向上のための課題



出所) 筆者作成

## (参考) c.信頼性ある情報基盤の構築の各論点における課題例

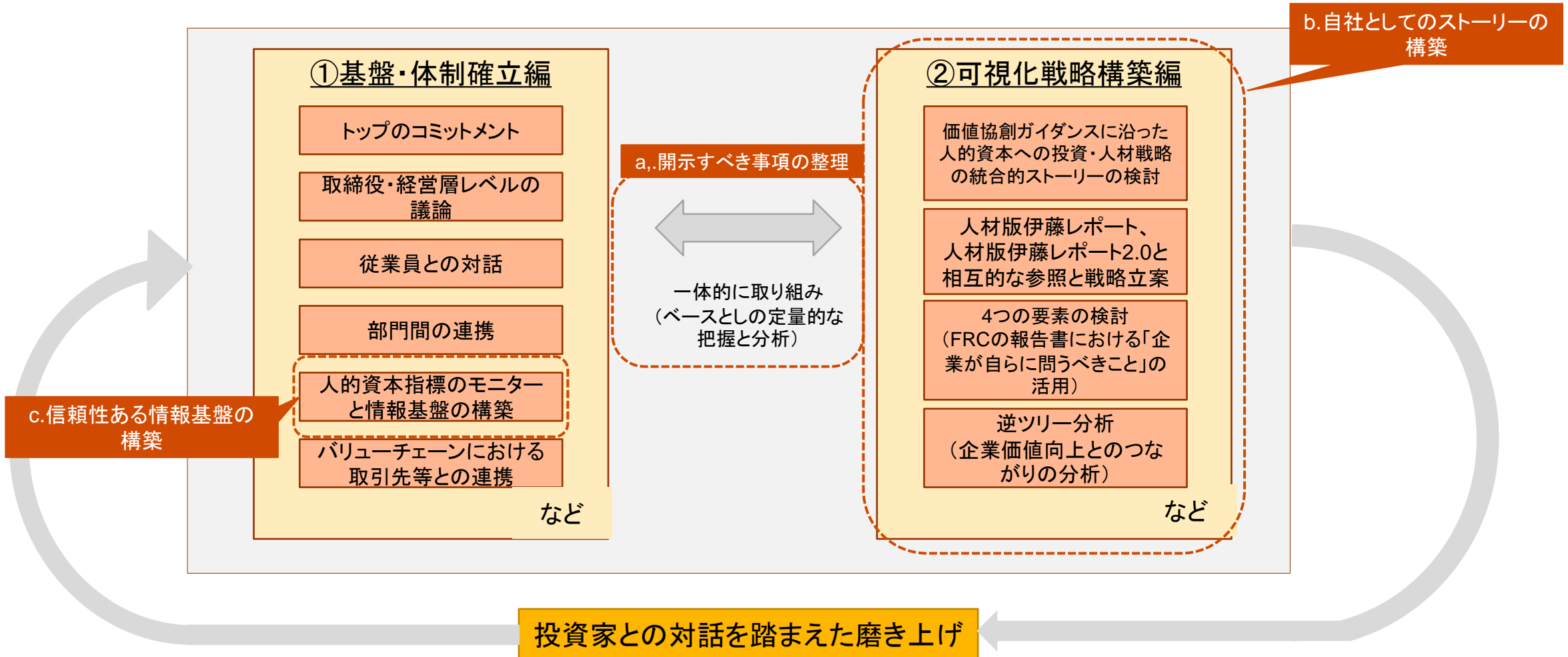
人的資本においては多種多様な指標が含まれるため、必要となる論点も指標ごとに異なるケースが多いものと想定されます。そのため、基盤整備に際しては、これらの論点にそれぞれ対応する必要があります。

論点	開示項目例	課題例
育成	研修時間	計算の根拠となるデータソースの特定等
従業員エンゲージメント	エンゲージメント指数	同業他社との比較可能性の確保 (計算方法を統一することは難しいため計算根拠を明記?)
流動性	採用・離職コスト	採用・離職コストの範囲策定、計算方法等
ダイバーシティ	男女別の賃金差	女性活躍推進法の適用範囲外の拠点からのデータ収集方法の策定
健康・安全	労働災害の発生件数・割合	国外も含めた全事業所からの網羅的な情報収集の方法
コンプライアンス・労働慣行	サプライヤーの監査不適合率等	自社グループ外のサプライチェーンからの情報収集の方法

出所) 筆者作成

# 再掲)可視化に向けたステップ

以上述べた事項はいずれもトップダウン、ないし社内に関連する部署により構想を構築したうえで、社内外のステークホルダーに少しずつ広げていき、ブラッシュアップを進めることが望ましいと考えます。



# 本日のまとめ

- 2023年3月期有報から上場企業は一部の人的資本の情報開示が義務化。
- CSRDにより欧州で一定規模の事業を行う日本企業はさらなる情報開示が求められる。
- 欧米では保証とセットになる傾向、それに耐えうる基盤整備や文書化が必要。
- 一方で、開示項目を網羅的に把握したうえでつながり(コネクティビティ)を意識したストーリーを構築。
- 社内外のステークホルダーとの間でストーリーをブラッシュアップ、絶え間ない改善が必要。

# Thank you

[www.pwc.com/jp](http://www.pwc.com/jp)

© 2023 PricewaterhouseCoopers Aarata LLC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC Network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.