

# 有価証券報告書における サステナビリティ情報の開示状況 (TOPIX100構成銘柄)



HRガバナンス・リーダーズ

代表取締役社長CEO **内ヶ崎 茂**  
コンサルタント **小沢 潤子**  
アナリスト **前田祐梨子**

## 1. はじめに

2023年の企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正（以下「改正開示府令」という。）により、有価証券報告書において、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄が新設され、サステナビリティ及び人的資本の情報開示が求められるようになった。また、国内のサステナビリティ開示基準については、国際サステナビリティ基準審議会（以下「ISSB」という。）が公表したIFRSサステ

### 目次

1. はじめに
2. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の開示状況の調査結果
3. おわりに

ナビリティ開示基準を踏まえ、2024年3月にサステナビリティ基準委員会（以下「SSBJ」という。）からサステナビリティ開示基準の公開草案として、ユニバーサル基準のサステナビリティ開示基準の適用（案）と、テーマ別基準の一般開示基準（案）と気候関連開示基準（案）が示されている。この草案は、現在、パブリックコメントを終えており、今後、2025年3月までに確定基準が公表される予定である。さらに、2024年4月にISSBは、生物多様性、生態系及び生態系サービスと人的資本の2つのテーマについて、開示基準策定のためのリサーチ・プロジェクトを開始すると公表した（注1）。

こうした国内外からの企業のサステナビリティ情報の開示要請が高まる中、HRガバナンス・リーダーズ（以下、「HRGL」という。）は2023年に続き、TOPIX100構成銘柄の有価

証券報告書におけるサステナビリティ情報の開示状況の調査を実施した。サステナビリティ共通、気候変動、人的資本の各テーマについて、2023年調査との比較やSSBJの開示基準公開草案に対する対応状況を考察する。なお、各年6月末時点でのサステナビリティ情報の開示企業が対象となる。有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の開示の義務化は2023年3月31日以降の決算期が対象となることから、2023年は3月31日以降に終了する事業年度の有価証券報告書を提出した81社、2024年は99社の集計結果である。2023年との比較を行っている結果については、2年連続集計可能な企業を対象としても同傾向の結果を確認した上で報告を行っている。また、本稿の意見にわたる部分は著者たちの個人的な見解であり、著者たちが所属する会社の見解でないことをあらかじめお断りしておく。

## ■ 2. 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の開示状況の調査結果

### 2-1 「サステナビリティ共通」に関連する事項

SSBJの開示基準公開草案は、IFRSサステナビリティ開示基準に沿って開発されており、主な開示要求事項は、TCFD提言<sup>(注2)</sup>における「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標及び目標」の4つの柱からなる構造が適用されている。SSBJが開発しているサス

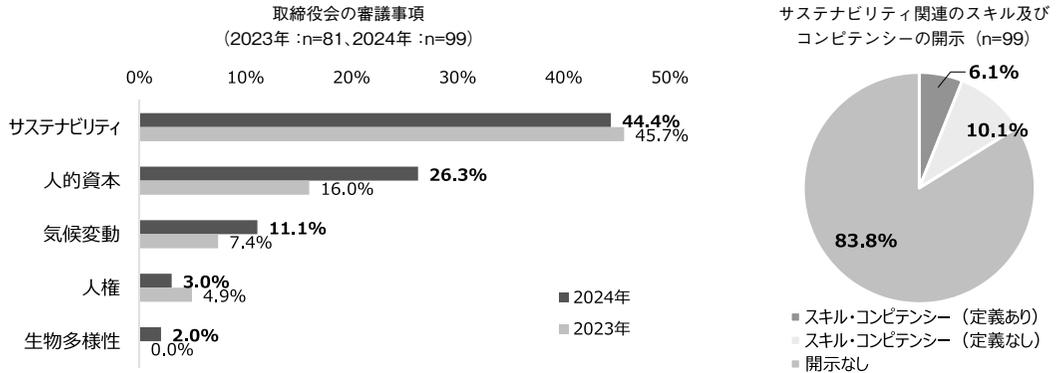
テナビリティ開示基準の適用開始については、時価総額3兆円以上のプライム市場上場企業の2027年3月期決算の有価証券報告書から段階的に導入する案が示されている<sup>(注3)</sup>。本章では規定される開示基準の適用に向けた開示状況の現在地を明らかにする。

#### (1) サステナビリティに関するガバナンス

サステナビリティを経営課題として捉える傾向が進む中、サステナビリティの重要課題を監督するモニタリング体制を構築することが求められる。SSBJの一般開示基準（案）においても、サステナビリティ関連のリスク及び機会の監督に責任を負う監督機関に関する具体的な内容を開示するよう要求されている。監督機関を調査した結果、99.0%の企業が取締役会をサステナビリティの課題を監督する機関として言及していた。監督側にサステナビリティ委員会を設置している企業は9.1%にとどまった。

取締役会をサステナビリティ課題の監督機関として設定する企業が多い状況下で、取締役会におけるアジェンダの開示状況はどうだろうか。昨年と比較し「サステナビリティ」について記載していた企業は44.4%と横ばいの結果となる（図表1）。一方で個別テーマである「人的資本」について記載があった企業は26.3%と昨年の約1.6倍となっており、「気候変動」や「生物多様性」の記載があった企業も増加している。開示方法の傾向として、サステナビリティ全体のみならずサステナビリティの個別具体的な課題に関する検討事項

(図表1) 取締役会の主な議題とスキル及びコンピテンシーの開示



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

を記載する企業が増えていることがわかる。

各取締役の専門知識やスキル・コンピテンシーは、取締役会が適切な議論を進め実効性のある監督機能を発揮するために必要とされる。取締役会をはじめサステナビリティ課題を監督する機関に属する個人がサステナビリティに関連するスキル・コンピテンシーを有することを開示している企業は16.2%であり、保有するスキルの定義まで開示している企業は6.1%にとどまる。HRGLがJPX400構成企業対象に株主総会招集通知におけるスキルマトリックスの開示状況を調査したところ、スキルマトリックスに「サステナビリティ」を採用している企業割合は66%であった(注4)。一方でSSBJの開示要求事項に沿って有価証券報告書で開示を行う企業は16.2%と先進的な一部企業にとどまった。

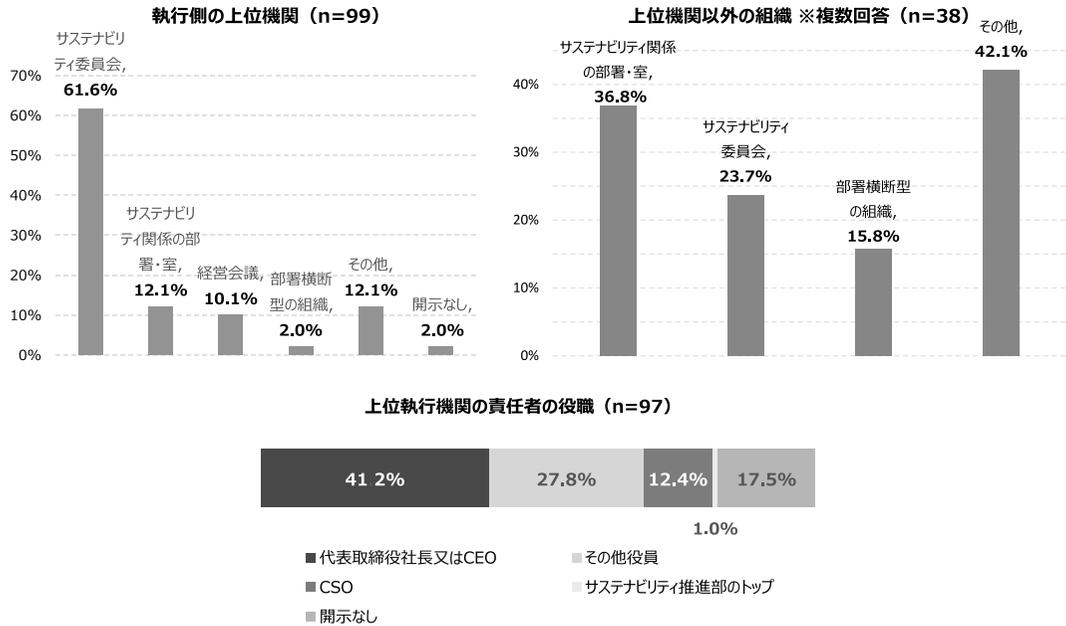
## (2) 執行体制と各責任者

サステナビリティの諸課題に対する取組みを管理する執行体制の開示状況を調査した結

果、61.6%の企業が主要な執行機関として「サステナビリティ委員会」を設置していた(図表2)。上位機関以外のサステナビリティに関する取組みを管理する機関は「サステナビリティ関係の部署・室」が最も多い結果となった。また「その他」には分科会やワーキンググループ、推進会議等の会議体を下部組織として設置している企業の事例がみられた。上位機関としてサステナビリティ委員会にてサステナビリティ課題全体を管理し、そこから各課題に分けて下部組織を設ける執行体制を構築することにより取組みの向上を図っていることが推察される。

上位の執行機関のトップは「代表取締役又はCEO」が41.2%と最も多く、27.8%の企業がサステナビリティ担当役員・取締役を含む「その他役員」を配置しているという結果となる。続いて「CSO」(Chief Sustainability Officer)を設置している企業は12.4%となり、「その他役員」を執行機関のトップに据えて

(図表 2) サステナビリティの諸課題に対応する執行体制



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

(注1) 執行側の上位機関は、機関を複数設置している場合、体制図において最上位に位置すると判断した機関を集計

(注2) 上位機関以外の組織は執行機関を複数設置している38社を対象に集計、上位執行機関の責任者の役職は執行側の上位機関を開示していた97社を対象に集計

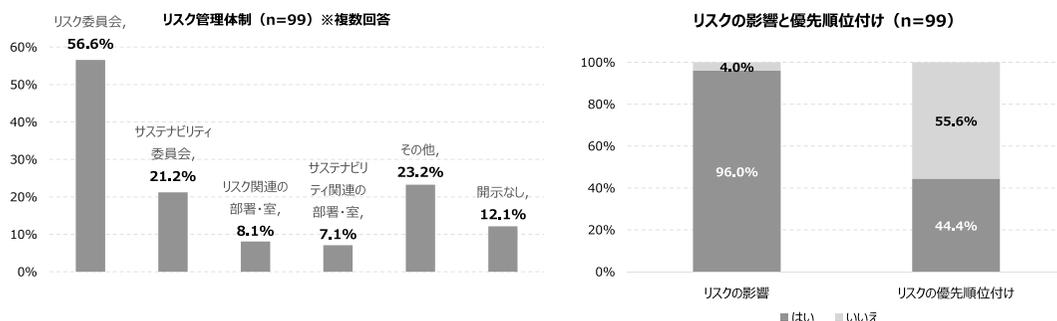
いる企業を含めると、代表取締役社長以外にサステナビリティの取組みに関する管理責任を委任し担当の役員を任命している企業が約4割にのぼる。

### (3) サステナビリティ関連のリスク管理

サステナビリティに関連するリスクを管理する体制においては、リスク委員会を設置している企業割合が最も多い(図表3)。この場合、サステナビリティに関連するリスク管理を社内全体におけるリスク管理体制と統合している企業が多く見受けられた。SSBJの一般開示基準(案)においては、サステナビ

リティに関連するリスクの識別・評価・優先順位付けに関するプロセスを開示することが要求されている。リスクの識別・評価に用いられる情報であるリスクの影響に関する開示状況を調査した結果、96.0%とほとんどの企業が開示を行っていることがわかる。一方でリスクについて優先順位付けのプロセスを開示している企業は44.4%にとどまる。優先順位付けのプロセスを開示している企業には、発生可能性と影響度を2軸に用いてリスクマップを作成し優先順位付けをしている事例もいくつかみられた。リスクの影響に関する開

(図表 3) リスク管理体制とリスクの優先順位付け



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

示のみならず、効果的なリスク管理を実施する上で発生可能性や影響度などから評価されたリスクを優先順位付けし、自社のリスク管理の方向性を示すことが重要である。今回の調査ではリスクの管理に絞った調査結果となるが、SSBJの一般公開基準（案）ではリスクに加えて機会についても適切に識別・評価・優先順位付けを行い開示していくことが求められる。

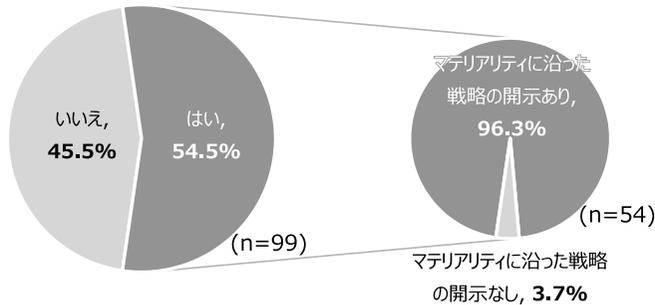
#### (4) サステナビリティ関連のリスクの特定とマテリアリティに沿った戦略・指標及び目標の開示

SSBJの公開草案においては、IFRSサステナビリティ開示基準と同様にサステナビリティに関連するリスク・機会の特定をサステナビリティ報告の重要な要素として位置付けている。サステナビリティ全般のリスクと機会の特定について調査した結果、特定したリスクと機会を開示している又はマテリアリティ（重要課題）にリスクと機会の要素を組み込んでいると開示している企業は54.5%であっ

た（図表4）。また、サステナビリティの諸課題への対応にあたっては、マテリアリティに沿った戦略の策定が重要であるが、リスクと機会を特定している企業の大半はリスクと機会を踏まえたマテリアリティに沿った戦略を開示していた。リスクと機会の特定がサステナビリティ開示の肝であるといえる。一方、マテリアリティに沿ったサステナビリティ戦略の開示を気候変動や人的資本にとどまらず、統合的に開示している企業は一部の先進企業にとどまる。

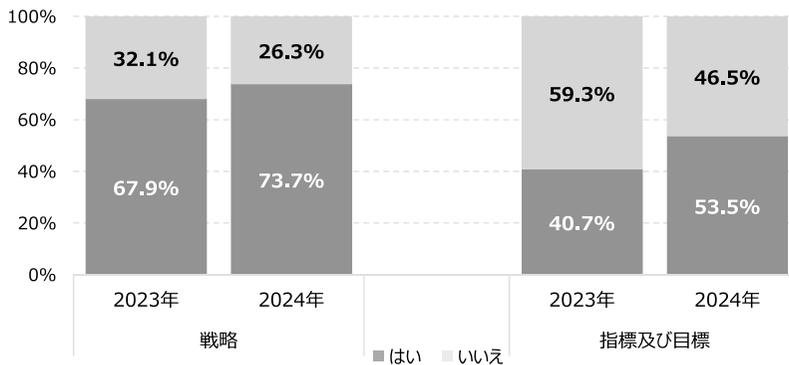
一方で、開示の具体性や量は企業により異なるが気候変動や人的資本以外の戦略を開示している企業割合は全体の7割を超え、昨年と比較しても5.8pt上昇している（図表5）。一方、気候変動と人的資本以外の指標及び目標について、昨年比で割合は上昇しているものの半数にとどまる結果となった。企業はサステナビリティの諸課題に対応するための戦略策定において、自社が直面するリスクと機会を特定し、マテリアリティを定め、これに

(図表 4) サステナビリティのリスクと機会の特定



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

(図表 5) 気候変動・人的資本以外の開示有無 (2023年：n=81、2024年：n=99)



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

に基づき戦略をモニタリングしていくための指標及び目標を策定していくことが重要であると考えられる。

## 2-2 「気候変動」に関連する事項

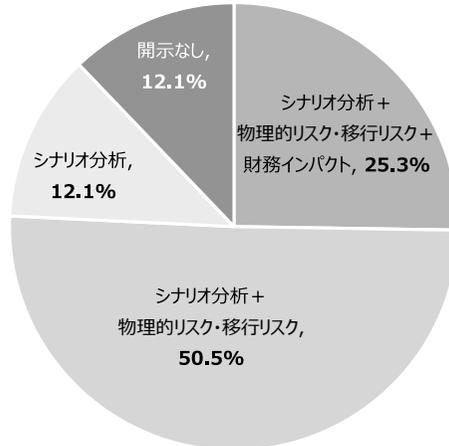
SSBJの気候関連開示基準(案)においては、IFRS S2号(気候関連開示)を踏まえ、企業が開示すべき気候関連の具体的な要求事項について詳細に定められている。これらの開示基準を踏まえ、有価証券報告書における気

候関連の戦略、ならびに指標及び目標の開示状況について確認する。

### (1) 気候関連の戦略の開示状況

気候変動に関連する取組みの開示状況を調査した結果、「シナリオ分析」を実施している旨を開示する企業は87.9%にのぼり、分析にあたり物理的リスクと移行リスクの両方に言及している企業は75.8%であった(図表6)。SSBJの気候関連開示基準(案)においては、気候レジリエンスの評価にあたりシナ

(図表 6) 気候変動に対する取組みの開示状況 (n=99)



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

リオ分析を用いることが要求されているほか、その開示にあたっては、使用するシナリオが物理的リスクと移行リスクのどちらに関連しているかを含め、分析で用いたインプットや主要な仮定、分析を実施した報告期間などの詳細を開示することが求められている。今後企業には、シナリオ分析を行うだけでなく、実施した分析の詳細と分析を通じて評価した気候関連のリスク及び機会に対する自社の対応能力について、透明性のある開示を進めることが求められると考える。

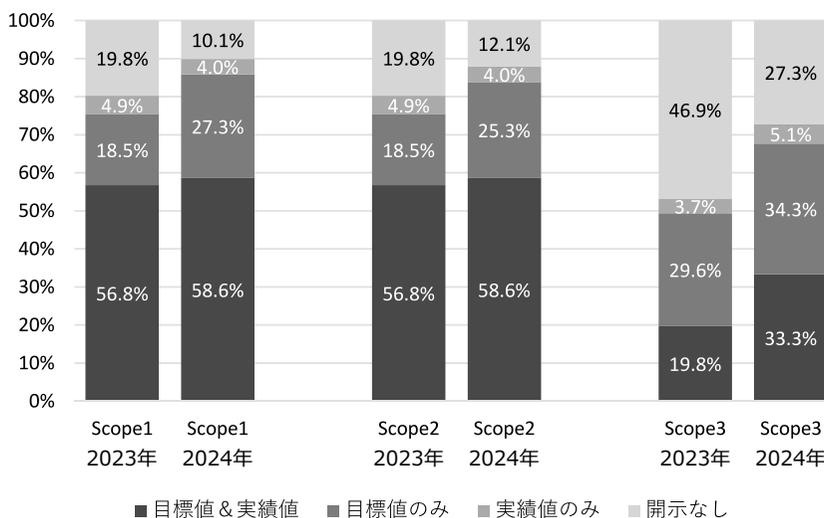
さらに、気候関連の財務インパクトについての開示状況を調査すると、財務インパクトについて具体的な数値を用いた開示があった企業は25.3%にとどまった。SSBJの気候関連開示基準（案）においては、気候関連のリスク及び機会による財務インパクトについて原則として定量的に開示することが要求されて

いる（注5）。投資家の投資判断に資する情報提供の観点からも、今後有価証券報告書における気候関連の財務インパクトの定量的な開示が進展することが期待される。

## (2) 気候関連の指標及び目標の開示状況 (GHG排出量)

GHG排出量におけるScope別の実績値及び目標値の開示状況について調査すると、Scope 1と2で目標値及び実績値を開示する企業は58.6%と昨年比で微増となった一方、Scope 3で目標値及び実績値を開示する企業は33.3%と昨年の約1.7倍となった（図表7）。Scope 3の開示はいまだ限定的であるものの、Scope 1、2の開示割合との差が縮小している。SSBJの気候関連開示基準（案）においてはScope 3の実績値の開示が要求されており、将来的に有価証券報告書における同指標の開示が義務化される可能性がある。こ

(図表7) GHG排出量の開示状況 (2023年：n=81、2024年：n=99)



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

のことを背景に、企業によるScope 3の開示が進展していることが窺える。企業には、サプライチェーン全体での脱炭素化に関する目標設定とその達成に向けた指標の管理が求められており、今後はScope 1、2、3の全カテゴリーにおいて、目標値及び実績値の両方の開示がさらに進展することが望まれる。

### (3) 気候関連の指標及び目標の開示状況 (産業横断的指標)

SSBJの気候関連開示基準(案)においては、産業横断的指標としてGHG排出量以外に6指標の開示が求められている。これらの指標の開示状況を調査した結果、多くの指標について開示が極めて限定的であった(図表8)。気候関連の移行リスク、物理的リスクに脆弱な資産又は事業活動、ならびに気候関連の機会と整合した資産又は事業活動については、

具体的な金額及びパーセンテージを開示する企業はそれぞれ1.0%、6.1%、3.0%であった。先行的な開示事例が少ない中、具体的な数値の開示に課題を抱える企業が多い状況が窺える。これらの指標について、SSBJの気候関連開示基準(案)では金額及びパーセンテージに加え規模に関する情報の開示も追加的に認める案が示されているが、IFRS S2号では具体的な金額及びパーセンテージを開示することが求められており、国際基準との整合性の観点からは、具体的な数値を用いた開示の進展が期待される。

気候関連のリスクと機会に対する資金的支出、資金調達又は投資の金額については、7.1%の企業が開示していた。これに対して、戦略の中で気候関連のリスクと機会に対する投資・処分計画や資金調達計画について記載す

(図表 8) 産業横断的指標の開示状況 (n=99)

	開示あり	開示なし
移行リスクに脆弱な資産・事業活動の金額及びパーセンテージ	1.0%	99.0%
物理的リスクに脆弱な資産・事業活動の金額及びパーセンテージ	6.1%	93.9%
機会と整合した資産・事業活動の金額及びパーセンテージ	3.0%	97.0%
資本的支出、ファイナンス、投資の金額	7.1%	92.9%
内部炭素価格の適用方法と価格 (メートル・トン当たり)	5.1%	94.9%
役員報酬のうち、気候関連の評価項目と結び付いている部分の割合	20.2%	79.8%

(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

(注1) 「資本的支出、ファイナンス、投資の金額」には、過去に支出・投資した金額及び将来支出・投資を計画している金額を含む

る企業は22.2%と比較的多く、投資や資金調達の計画が開示されていても、具体的な金額までは開示がないケースが多いことがわかる。また、意思決定に用いている内部炭素価格の適用方法及びその価格(温室効果ガス排出のメートル・トン当たりの価格)についても、開示する企業は5.1%と極めて限定的であった。

他方、報告年度の役員報酬のうち気候関連の考慮事項と結び付いている部分の割合(パーセンテージ)については、20.2%の企業が開示していた。役員への短期及び中長期インセンティブの支給額の決定に用いるKPIとしてGHG排出削減率や脱炭素への取組みが設定されている場合、「役員の報酬等」の欄においてそのウェイトが開示されるケースが多く、GHG排出量以外の産業横断的指標の中では比較的开示が進展している。ただし、当指標の開示も全体の約2割にとどまっており、産業横断的指標の開示は全体として道半ばにあるといえる。定量的な指標及び目標の

開示は投資家の投資判断にとって有用であると考えられることから、産業横断的指標全体について今後の開示の進展が期待される。

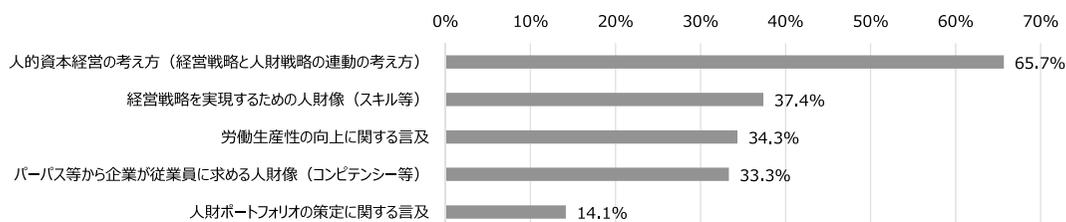
### 2-3 「人的資本」に関連する事項

人的資本については、改正開示府令により義務化された、サステナビリティに関する考え方及び取組欄における人的資本の戦略と指標及び目標、従業員の状況欄における女性管理職比率・男性育休取得率・男女間賃金差異の3指標(以下、「ダイバーシティ3指標」という。)の開示について、主に2023年からの進捗状況を確認する。

#### (1) 人的資本の戦略と指標及び目標の開示状況

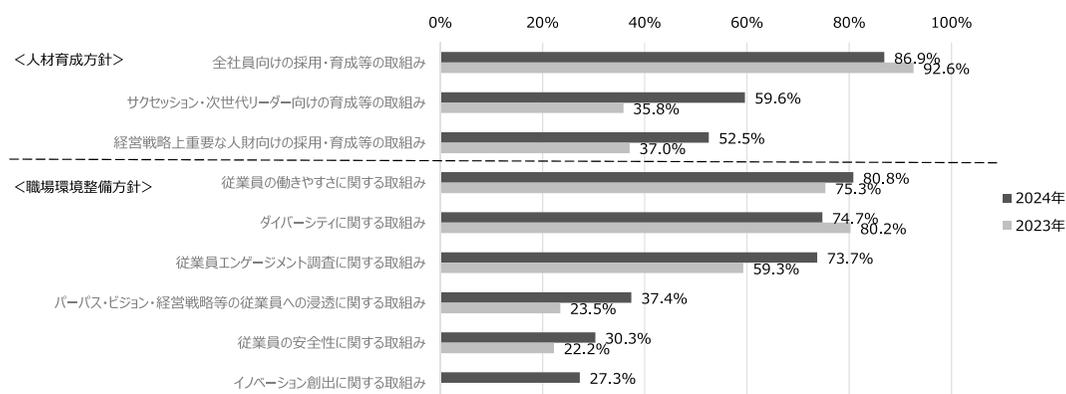
まず、人的資本経営の考え方を示す企業は65.7%と、人財戦略を経営戦略との連動したストーリーとして開示する企業は多くみられる(図表9)。他方で、人財ポートフォリオの策定に関する言及がある企業は14.1%にとどまった。その他、人的資本の戦略の目的と

(図表9) 人的資本の戦略の考え方等の記載状況 (n=99)



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

(図表10) 人的資本の戦略における具体的取組みの記載状況 (2023年：n=81、2024年：n=99)



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

(注1) サクセッション・次世代リーダー向けの育成等の取組みやダイバーシティに関する取組みについては、女性に限定されているものは除く

(注2) イノベーション創出に関する取組みは、イノベーション向上の言及とその具体的な取組みの記載がある場合に該当。2023年は調査対象外のため、2024年の結果のみとなる

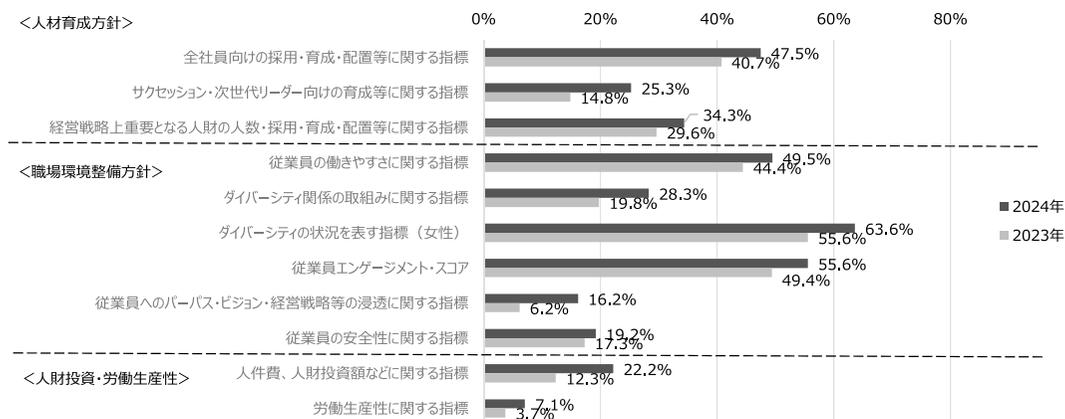
して労働生産性の向上に関する言及を行う企業は34.3%存在する。

次に、戦略における人材育成方針や社内環境整備方針の具体的取組みの記載状況を調査したところ、ほとんどの取組みで2023年から開示割合が増加し、全体として、記載の充実がみられた(図表10)。特に、人材育成方針では、「サクセッション・次世代リーダー向けの育成等の取組み」、「経営戦略上重要な人

材向けの採用・育成等の取組み」、社内環境整備方針では、「従業員エンゲージメント調査に関する取組み」が昨年からそれぞれ23.8pt、15.5pt、14.4ptと開示割合が大きく上昇している。

最後に、指標と目標についてみると、開示の多い上位4項目は「ダイバーシティの状況を表す指標(女性)」「従業員エンゲージメント」「全社員向けの採用・育成・配置等に関

(図表11) 人的資本の指標と目標の開示状況 (2023年：n=81、2024年：n=99)



(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

(注1) 実績値、目標値の記載がある指標の他、企業が把握すべき指標として掲げていた場合、定性的な開示にとどまる指標も集計

(注2) 開示義務の女性管理職比率と男性の育児休業取得率の実績値や目標値は除く

する指標「働きやすさに関する指標」となり、2023年からこの順位に関し変化はなく、それぞれ約5ptから8pt増加している(図表11)。また、開示割合の上昇率が高い項目では、「サクセッション・次世代リーダー向けの育成等に関する指標」、「従業員へのパーパス・ビジョン・経営戦略等の浸透に関する指標」、「人件費、人材投資額などに関する指標」が2023年から約10pt上昇した。

一方で、具体的取組みの記載割合で大きく上昇した「経営戦略上重要な人財向けの採用・育成等」に関連する指標となる「経営戦略上重要な人財の人数・採用・育成・配置等に関する指標」については、昨年から4.7ptの増加にとどまった。人財ポートフォリオの策定に関する言及も少ないことから、経営戦略と人財戦略の連動に対し、経営戦略上重要

なスキルを有する人財の育成等の重要性は認識しているものの、そこに対する定量化はまだ課題を抱えている企業もいることが推察される。

また、労働生産性の向上に関する言及を行う企業が約3割存在する一方、そのモニタリング指標として「労働生産性に関する指標」を開示している企業は7.1%と先進的な一部企業に限られた。「人件費、人材投資額などに関する指標」も昨年から大きく増加しているものの、22.2%に過ぎない。人的資本への投資量を表す人件費や人材投資額とその効果を表す労働生産性などの指標は、企業が人的資本投資に力を入れ、価値向上に資する人的資本経営を行えているかを示す重要な指標であるため、今後、開示が進むことに期待したい。

(図表12) ダイバーシティ 3 指標の開示状況

<ダイバーシティ 3 指標の実績値の平均値>

	全企業		2年連続集計可能企業	
	2024年	昨年比	2024年	昨年比
女性管理職比率（提出会社）	11.8%	+1.3pt	11.7%	+1.0pt
男性の育児休業取得率	71.6%	+8.8pt	71.8%	+9.0pt
男女間賃金差異	68.4	+1.7pt	67.4	+1.0pt

<女性管理職比率の提出会社・連結ベース別の開示割合>

	全企業		2年連続集計可能企業	
	2024年	昨年比	2024年	昨年比
提出会社	96.0%	+0.9pt	96.1%	+1.3pt
連結ベース（国内子会社のみ）	28.3%	+6.1pt	28.6%	+6.5pt
連結ベース（海外子会社を含む）	23.2%	+7.2pt	22.1%	+5.2pt

(出所) 各社有価証券報告書からHRGL作成

(注1) 全企業は2023年81社と2024年99社、2年連続集計可能企業は2023年2024年とも77社による2か年比較

(注2) 持株会社など提出会社の状況の開示がなく、子会社のみの場合、一番上に記載のある子会社を提出会社の値として抜粋

(注3) 男性の育児休業取得率の提出会社の平均値は育児・介護休業法第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を開示している企業から算出

(注4) 連結ベースは、提出会社及び連結子会社（1社でも可）の実績値を抜粋

## (2) 開示義務のダイバーシティ 3 指標の状況

ダイバーシティ 3 指標の状況としては、TOPIX100構成企業の女性管理職比率の平均値は11.8%であり、昨年比1.3pt増にとどまる(図表12)。他2指標をみると、男性の育児休業取得率は2023年から8.8pt増加しているものの、男女間賃金差異は1.7ptと、女性管理職比率と同様にほぼ増加していない。男性の育児休業取得率は進んできているが、女性管理職比率及びそれに大きく影響する男女間賃金差異の進捗は大きく遅れている。女性版骨太の方針2023<sup>(注6)</sup>において2030年女性役員

比率30%が目標設定され、これに続き、東京証券取引所の上場規則や議決権行使助言会社や機関投資家の各議決権行使基準などは厳格化されている。女性役員比率30%を達成するためには、社外取締役での女性の登用だけでなく、社内からの女性登用も喫緊の課題である。この目標については、あわせて達成のための行動計画の策定を企業に推奨しているが、この計画を策定するのであれば、将来役員を担える人財の確保、すなわち、人財プールの拡充として、女性管理職比率の目標設定なども重要なものであるといえるだろう。しかし、女性管理職比率の目標値を開示してい

る企業も2024年38.4%（99社中38社）と2023年40.7%（81社中33社）とほぼ変わらず、この点も課題として指摘する。

3指標の実績値の他、連結ベースでの開示について、他2指標に比べ開示がみられる女性管理職比率について、確認したところ、昨年から6pt前後増加し、国内子会社のみでの連結ベースでは約28%、海外子会社を含む連結ベースでは約23%の企業で開示があった。サステナビリティに関する考え方及び取組欄の戦略の中でも、国内又はグローバルでのグループ会社全体での人的資本のガバナンスについて言及している企業もみられ、先進的な企業はグループ全体での人財戦略・開示に取り組んでいると理解できる。

### 3. おわりに

2023年に引き続き、TOPIX100構成企業の有価証券報告書におけるサステナビリティ情報開示の状況を調査した結果、取締役会での検討事項として人的資本を挙げた企業割合や、気候関連ではScope 3の開示率、人的資本ではサクセッション・次世代リーダー、経営戦略上重要な人財などの特定の人財に向けた育成方針の記述など、開示の進捗がみられる項目もあった。他方で、SSBJの公開草案と比べ、サステナビリティ関連のリスク・機会の特定や、気候関連の産業横断的指標の開示など、まだ求められる開示基準との乖離は大きい。また、人的資本でも指標の定量化や

女性育成などに課題などが見受けられた。SSBJの開示基準の適用に向けて、企業における重要と判断されるサステナビリティのリスク・機会を明確化し財務に与える影響を認識すること、また社内における情報の整備を実施していくことが求められる。そして、SSBJの開示要求事項に沿ったサステナビリティ情報の透明性を向上させていくことが重要である。人的資本においては、ISSBによる開示基準はまだ策定されていないが、企業価値につながる人的資本投資を進めるために、自社の人的資本の課題を認識し、モニタリングするための適切な指標の設定が必要である。

そして、こうしたサステナビリティ情報の開示への取組みの目的は、開示そのものではなく、サステナビリティ諸課題への取組みを強化することにある。そのためにも、取締役会でのサステナビリティ経営の基本方針策定、経営チームによる当該方針に基づく執行推進、取締役会内のサステナビリティ委員会による当該執行の監督という、3機能軸での実効性を高めることが肝要である。その際に、IFRSサステナビリティ開示基準の「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標及び目標」や「シナリオ分析」のフレームワークを活用して、価値創造ストーリーや社会的インパクトのロジックを社会に示すことも有用であろう。この考え方は、人的資本経営の執行と監督の機能を強化するためにも統合的に活用できる。このようなサステナビリティ・ガバナ

---

ンスにより、企業のサステナビリティ経営の  
取組みがさらに加速することを期待したい。

(注1) IFRS「ISSB to commence research projects  
about risks and opportunities related to nature and  
human capital」(2024年4月23日)

(注2) TCFD「気候関連財務情報開示タスクフォース  
による提言」(2017年6月)

(注3) 金融審議会「サステナビリティ情報の開示と保  
証のあり方に関するワーキング・グループ第3回」  
(2024年6月28日)

(注4) HRGL「米国は「CEO経験」「リーダーシップ」  
を重視、日本は「企業経営」など抽象度の高いスキル  
項目が目立つ」(2024年6月5日)

(注5) 財務的影響の開示において、以下の場合には定  
量的情報ではなく、定性的情報の開示が認められてい  
る。(1)影響を区分して識別できない場合、(2)影響を見  
積もるにあたり測定の不確実性の程度があまりにも高  
いために、もたらされる定量的情報が有用ではない場  
合、(3)企業が定量的情報を提供するスキル、能力又は  
資源を有していない場合。SSBJ「サステナビリティ  
開示テーマ別基準公開草案第2号 気候関連開示基準  
(案)」(2024年3月)

(注6) 内閣府「女性活躍・男女共同参画の重点方針  
2023」(2023年6月13日)

※本論文に記載の調査は、HRGLに所属する伊東克晃  
氏、鎌田あゆみ氏、ギブソン百恵氏、清田大介氏、勢  
由紀乃氏、東野美代子氏、橋本謙太郎氏にも協力いた  
だいたものである。

