

人的資本の開示 来年開始

3月期決算企業から

大手400社対象 満足度や離職率

人材を企業の資本とみなす「人的資本」の開示義務化に向けて、金融庁が検討してきた制度の詳細が固まった。有価証券報告書(有報)を発行する大手企業4000社を対象とし、2023年3月期決算以降の有報に人材投資額や社員満足度といった情報の記載を求める。上場企業の多くを占める3月期企業は早急な対応を迫られる。

金融庁、人への投資促す

人的資本は人材、また降の有報を発行する企業は人材が持つ知識や技能、意欲などを指す。近年、米欧を中心に従業員をコストではなく「付加価値を生み出す資本」と捉え、財務情報だけで測れない企業の本質的な価値を探る動きが広がっている。

「社内環境整備方針」の策定が求められる。これらの実現度を数値で示す指標や目標も設定する。例えば従業員満足度や定着率・離職率、人材に対する投資額などを指標とし、目標も定める。具体的にはどのような指標を用いて、目標をどの水準に設定するかは企業の裁量に委ねる。

第2は人材の多様性をはかる指標だ。女性管理職比率と男性育児休業取得率、男女間賃金格差の得率、男女間賃金格差の

金融庁は各企業が公正な処遇や働きやすさの実現に努めるように促す。男女間賃金格差の開示では、賃金の実額ではなく、男性の賃金水準に対する女性の比率を指標とする。全従業員、正規雇用、

金融庁は企業が開示を通じて自社の問題点を把握し、人材や職場環境への投資に積極的に取り組むことを期待する。

日銀の雨宮正佳副総裁は27日、神戸市で開いた日本金融学会で講演し、中央銀行の行動によって

脱炭素社会への移行が進めば、中長期的に物価の安定に貢献することになると話した。気候変動は自然災害などを通じて経済活動に影響を与え、物価の高騰を招くと指摘。中銀による民間の脱炭素化支援が「良い目でみたマクロ経済の安定に資する」と述べた。

非正規雇用のそれぞれの区分で開示する。有価証券報告書は金融商品取引法に基づく法定開示の一つで、虚偽記載をすれば罰則の対象となる。人的資本に関する将来の記述については、記

つながらる好循環が生まれやすくなる。人的資本を重視する企業に投資マネーや人材が集まりやすくなれば、従業員をコストとみてきた企業も意識改革を迫られるようになる。

自主的に情報公開を進めている企業も増えていくが、有報への記載が義務付けられることで企業間の取組みを比較し

脱炭素社会への移行が進めば、中長期的に物価の安定に貢献することになると話した。気候変動は自然災害などを通じて経済活動に影響を与え、物価の高騰を招くと指摘。中銀による民間の脱炭素化支援が「良い目でみたマクロ経済の安定に資する」と述べた。

日銀は2021年に金融機関の脱炭素につながる投資を後押しする「気候変動対応オペ(公

人的資本の開示制度のポイント

2023年3月期決算以降の有報から開示義務化(同年2月期以前は対象外)

有報の提出が義務付けられている上場企業など約4000社が対象

サステナビリティ情報の記載欄を新設。人材育成方針と社内環境整備方針、指標・目標の記載を必須に

企業の多様性を示す女性管理職比率、男性育休取得率、男女間賃金格差を開示

将来の記述は一律には虚偽記載に問わない

今回固まった制度概要

第1の開示内容として、有報の中にサステナビリティ(持続可能性)情報を記載する欄を新

ある上場企業からは「非財務情報を文章で記述するのは慣れておらず負担が重い」と早期の義務化を懸念する声もあった。金融庁はこうした声に配慮し、比較的开示しやすい項目を義務化の対象とした。

「社内環境整備方針」の策定が求められる。これらの実現度を数値で示す指標や目標も設定する。例えば従業員満足度や定着率・離職率、人材に対する投資額などを指標とし、目標も定める。具体的にはどのような指標を用いて、目標をどの水準に設定するかは企業の裁量に委ねる。

第2は人材の多様性をはかる指標だ。女性管理職比率と男性育児休業取得率、男女間賃金格差の得率、男女間賃金格差の

金融庁は各企業が公正な処遇や働きやすさの実現に努めるように促す。男女間賃金格差の開示では、賃金の実額ではなく、男性の賃金水準に対する女性の比率を指標とする。全従業員、正規雇用、

金融庁は企業が開示を通じて自社の問題点を把握し、人材や職場環境への投資に積極的に取り組むことを期待する。

日銀の雨宮正佳副総裁は27日、神戸市で開いた日本金融学会で講演し、中央銀行の行動によって

脱炭素社会への移行が進めば、中長期的に物価の安定に貢献することになると話した。気候変動は自然災害などを通じて経済活動に影響を与え、物価の高騰を招くと指摘。中銀による民間の脱炭素化支援が「良い目でみたマクロ経済の安定に資する」と述べた。