

有価証券報告書レビューを踏まえた 人的資本開示セミナー

～有識者・企業と考える企業の持続的成長に向けた人的資本開示～

令和8年10月6日

地域と歩み、希望ある社会を次世代へ



財務省 関東財務局 理財部 統括証券監査官⑤
Kanto Regional Finance Bureau



目次

- 1. 有価証券報告書レビューの紹介・・・・・・・・・・ P. 3
- 2. 人的資本の開示で見られる課題の解説
 - 1 経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり・・ P. 4
 - 2 エンゲージメントスコアの開示・・・・・・・・ P.13
 - 3 人的資本に関する指標の集計範囲・・・・・・・・ P.16

1.有価証券報告書レビューの紹介

【有価証券報告書レビューとは】

金融庁が、上場会社等から提出された有価証券報告書の記載内容の適正性の確保及び充実化の促進の観点から、各財務（支）局及び沖縄総合事務局と連携して、有価証券報告書レビューを実施しています。

① 法令改正等関係審査

法令改正事項等について、有価証券報告書の全ての提出会社を対象として審査を行います。

② 重点テーマ審査

毎年公表される重点テーマに基づいて、有価証券報告書の提出会社の中から審査対象会社を選定し、審査を行います。

（重点テーマは、令和8年度は「人的資本に関する開示」、令和7年度は「サステナビリティに関する企業の取組の開示」及び「コーポレート・ガバナンスに関する開示（政策保有株式関連の開示を含む）」）

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

1

経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながりが十分に読み取れない

2

エンゲージメントスコアのみが記載されており、改善施策との関連性やスコアの意味を十分に読み取れない

3

人的資本に関する指標の集計範囲が提出会社単体のみとなっているが、集計範囲の妥当性が十分に読み取れない

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

～課題のある事例～

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】

人材が企業価値を生み出す大切な資本であるという経営方針に基づいて・・・（中略）・・・女性社員の活躍推進、継続的な成長を支える優秀な人材の採用、・・・（中略）・・・**グローバル人材の採用・育成**を進めて参ります。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】

2.人的資本
（戦略）

- ①採用戦略
- ②次世代リーダー育成研修
- ③女性活躍推進、育児との両立を支援
- ④社内環境整備（長時間労働の未然防止など）

（指標及び目標） ※当社連結ベース

管理職に占める女性労働者の割合	15%(2030年度までに30%)
男性労働者の育児休業取得率	50%(2030年度までに85%)
労働者の男女の賃金の差異	70%(2030年度までに90%)

【要改善箇所①】

経営方針に記載された「グローバル人材の採用・育成」と「人的資本の戦略」に記載された内容とのつながりが明瞭に読み取れない

【要改善箇所②】

3つの指標を開示しているが、女性活躍推進と関連していることは読み取れる。しかし、採用戦略や次世代リーダー育成、社内環境整備といった戦略との直接的なつながりが読み取れない

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

「令和7年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」P.34

7

[課題] 人的資本(人材の多様性を含む)に関する方針、指標、目標及び実績のいずれかの記載がない又は不明瞭である

留意事項等

[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待、その他留意事項等)]

- b. 記載した方針と当該方針に関連する指標、目標及び実績については、それぞれの対応関係やつながりを理解できるように開示することが望ましいと考えられる。
- c. 指標については、指標の前提その他の補足情報(指標の定義、算定方法、仮定等)に関しても併せて記載することが考えられる。例えば、女性管理職比率算定上の管理職の定義・範囲や従業員エンゲージメントスコアの定義・算定方法などについては、指標の前提その他の補足情報を併せて開示することが望ましいと考えられる。また、人的資本の指標は、戦略と指標及び目標の連動が重要であると考えられる。エンゲージメントスコアなどの指標は単なる数値の増減だけでなく、数値を構成する要素の変化に着目し改善施策との関連性を示すことが望ましいと考えられる。どの課題に対してどのような対応を行い、どのような成果につながったかを説明することで、スコアの意味が理解しやすくなるため有用であると考えられる。(記述情報の開示の好事例集 2025)
- d. 「記述情報の開示に関する原則(別添)」では、「サステナビリティに関する考え方及び取組は、企業の中長期的な持続可能性に関する事項について、経営方針・経営戦略等との整合性を意識して説明するものである」としている。このため、人的資本開示では、経営戦略と人材戦略の連動性を明確に示すことが望ましいと考えられる。(記述情報の開示の好事例集 2025)

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

「令和7年度 有価証券報告書レビューにおいて識別された課題対応にあたって参考となる開示例集」P.26

西松建設株式会社（1/1）有価証券報告書（2025年3月期）P. 24-26

連結売上高：3,668億円、提出会社従業員数：2,622人、連結従業員数：3,065人、市場区分：プライム

4-1

企業価値

人的資本

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

[目次に戻る](#)

(3) 人的資本

(中略)

③戦略

「人財獲得競争の激化」、「人財の流動性の高まり」、「働き方に対する価値観の変化」といった社会変化の中で持続的に成長していくために、当社では、事業に必要な人財の確保と定着、育成・活躍支援を通して組織力を最大化する人財配置の実現、挑戦・連携意識が高い風土醸成を図りながら、社員エンゲージメントを向上させていくことが課題となっています。

当社は、西松-Vision2030、中期経営計画2025における変革プログラムである「意識・行動改革」「組織能力強化」「成長資源創出」の3つの枠組みに基づき、短・中期目標を掲げ具体的な取り組みを進めています。今後も当社がもつ人財の強みを活かしつつ、社員一人ひとりを「資本」としてとらえ、持続的に人財の価値を高めていく施策を実施していきます。

多様な人財がワクワクし活躍できる仕組みづくり

主な取り組み	中期経営計画2025 (変革プログラム)との連動			取り組みの主なKPI (動的)
	意識・行動 変革	組織能力 強化	成長資源 創出	
多様な人財の確保と 活躍推進		○	○	女性採用率（女性総合職採用数/全総合職採用数）
				キャリア採用数
				女性管理職比率（女性管理職数/全管理職数）
				在宅勤務制度利用率（実施者数/従業員数）
				男性育児目的休暇利用率（休暇取得者数/対象者数）
社員育成機会の提供	○			定期健康診断後の精密検査受診率（受診者数/対象者数）
				カリキュラムを選択できる仕組み整備進捗率
挑戦者意識の醸成	○			社長との対話参加者数
連携意識の醸成		○		1 on 1 実施率（実施回数/計画回数）
人財情報の見える化 （タレントマネジメント システムの構築）	○	○		連携事業に従事した社員を賞賛する仕組み整備進捗率
エンゲージメント向上 の取り組み	○	○	○	人財データ可視化進捗率 （可視化実施項目数/全可視化項目数）
				社員エンゲージメントスコア
				自己都合退職率 （自己都合退職者数/全従業員数）

(略)

④指標及び目標

指標		2024年度 目標値	2024年度 実績	2025年度 目標値
多様な人財の確保と 活躍推進	女性採用率（総合職）	20%以上	16.1%	20%以上
	キャリア採用数	20名以上	50名	20名以上
	女性管理職比率 （女性管理職数/全管理職数）	1.0%	0.65%	2.0%以上
	在宅勤務制度利用率 （実施者数/従業員数）	75%以上	32.4%	100%
	男性育児目的休暇利用率 （休暇取得者数/対象者数）	100%	75.0%	100%
社員育成機会の提供	定期健康診断後の精密検査受診率 （受診者数/対象者数）	80%以上	60.2%	80%以上
	カリキュラムを選択できる仕組み整備 進捗率	50% 運用開始	25% 構想	100%
挑戦者意識の醸成	社長との対話参加者数（累計）	1,500名	1,281名	1,800名
	1 on 1 実施率 （実施回数/計画回数）	100%	70.9% （一部導入）	100% （全社導入）
連携意識の醸成	連携事業に従事した社員を賞賛する仕 組み整備進捗率	50% 構想・設計	50% 構想・設計	100% 運用開始
人財情報の見える化（タ レントマネジメントシ ステムの構築）	人財データ可視化進捗率（可視化実施 項目数/全可視化項目数）	73%	73%	100%
社員エンゲージメント向 上の取り組み	社員エンゲージメントスコア	2023年度 (3.68) 以上	3.71	2024年度 以上
	自己都合退職率 （自己都合退職者数/全従業員数）	2.0%未満	2.57%	1.5%未満

【参考になる主なポイント】

- 指標及び目標で、中期経営計画における変革プログラムとして設定した3つの枠組みにかかる6つの主な取り組みのKPI(13項目の指標)について、それぞれ具体的数値をあげて開示している。経営戦略や企業価値向上とのつながりを意識していることが読み取れる。
- 「取り組みの主なKPI」でKPIの計算式を明示している。

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

「関東財務局管内の上場企業における人的資本及び政策保有株式の開示と関連する取組」P.6

株式会社武蔵野銀行では、人的資本に関して以下のような開示を行っています。

有価証券報告書（2025年3月期）

【サステナビリティに関する考え方及び取組】P.21-23 一部抜粋

(3) 人的資本

①ガバナンス

当行では、人的資本を企業の持続的成長を支える根幹と考え、従業員一人ひとりの力が最大に発揮される環境の整備と、経営戦略との一体的な推進を重視しております。

人事部門内には、従業員一人ひとりの多様な能力を引き出し、組織全体の活性化を推進する「人材活躍推進室」及び従業員の主体的なキャリア形成を支援し、中長期的な人材育成を推進する「キャリア開発室」を設置しており、それぞれ以下の役割を担っております。

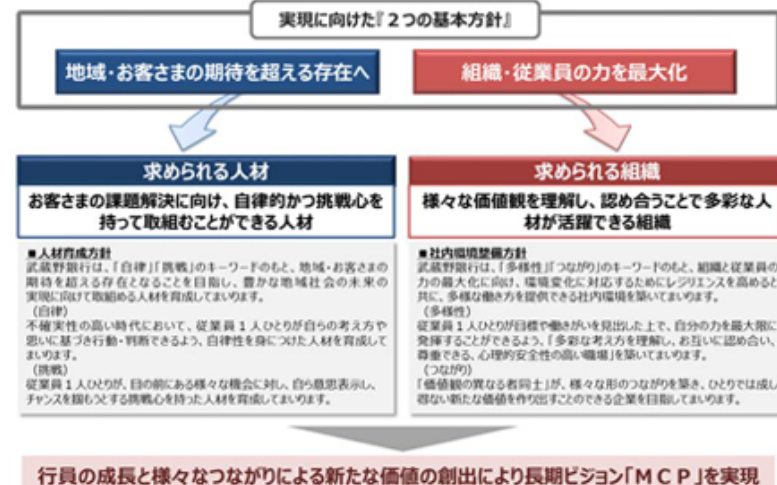
- ・「人材活躍推進室」：多様な人材の能力発揮を支援するための制度設計・運用、DE&Iの推進
- ・「キャリア開発室」：従業員のキャリア開発支援、人材育成プログラムの設計・実施、能力開発の支援・促進

両室は、人的資本に関するKPI（女性管理職比率、人材投資額、研修受講時間等）の進捗をモニタリングし、定期的に経営戦略部門と協議を実施しております。これにより、人事施策と経営戦略との整合性を高め、持続的な企業成長に資する人的資本マネジメントを実践しております。

②戦略

当行では「お客さまの課題解決に向け、自律的かつ挑戦心を持って取組むことができる人材」を育て、「様々な価値観を理解し、認め合うことで多彩な人材が活躍できる組織」を作ることが重要であるという認識のもと、長期ビジョンで標榜する「多彩な価値を結集し、地域No.1のソリューションで埼玉の未来を切り拓く」を実現すべく、人的資本経営の実践に努めてまいります。

長期ビジョン「MCP～多彩な価値を結集し、地域No.1のソリューションで埼玉の未来を切り拓く」



当行の人的資本経営においては、「地域共存・顧客尊重」という経営理念に基づき、2023年3月に策定した長期ビジョン「MCP (Musashino mirai-Creation Plan)」と同期間（10年間）で「人材活躍推進に係る長期ビジョン～奏 SOU～」を策定しました。

長期ビジョン達成のためには、「お客さまの課題解決に向け、自律的かつ挑戦心を持って取組むことができる人材」を育て、「様々な価値観を理解し、認め合うことで多彩な人材が活躍できる組織」を作ることが重要であるという認識のもと、これらの人材、組織の構築に向けて取組む必要のある事項を「指標及び目標」として掲げております。

指標及び目標の策定に当たっては、人材育成方針を実現するために「活躍に向けた支援」「自律的なキャリア形成支援」「各人の専門性の向上」を重点取組み事項とし、社内環境整備方針では「DE&Iの推進」「Well-beingの向上」「健康経営の推進」を重点取組み事項に設定しております。

【開示における参考になる主なポイント】

- 人的資本に特有のガバナンスがある場合に、人的資本に関する開示の中で当該ガバナンスについて開示している。
- 会社の経営理念や長期ビジョンを実現させていくうえで求められる人材や組織の構築に向けて取組む必要のある事項を「指標及び目標」として掲げている旨を記載しており、経営戦略等とのつながりを意識していることが読み取れる。
- 戦略において、人材育成方針及び社内環境整備方針を示したうえで、これらの方針を実現するための6つの重点的な取組事項を明示している。

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

「関東財務局管内の上場企業における人的資本及び政策保有株式の開示と関連する取組」P.7

前ページからの続き

(中略)

④指標及び目標

当行では、各重点取組事項ごとに指標を設定しており、各指標の目標及び実績は次のとおりであります。

○活躍に向けた支援

人材育成方針に掲げる「従業員一人ひとりが、目の前にある様々な機会に対し、自ら意思表示し、チャンスを掴もうとする挑戦心を持った人材を育成してまいります。」を実現するために積極的に人材への投資を促進するとともに、様々なバックボーンを踏まえた人材の活躍による企業価値向上に向けた取組を強化してまいります。

	2025年3月期実績	2026年3月期目標
一人あたり人材投資額（注1）	297,391円	300,000円
一人あたりの研修受講時間	36時間09分	45時間
キャリア採用人数（注2）	41名	60名

（注）1 一人あたり人材投資額については、「研修費」「研修等にかかる教材費・交通費」「自己啓発奨励金」「必須受験資格の受験費用」「OFF-JT機会費用」「OJT機会費用」等を計上しております。

2 キャリア採用人数については、2025年3月期実績は2年間の累計、2026年3月期目標は3年間の累計となります。

＜一人あたり人材投資額＞

各人のスキル向上を図るべく、多様な研修を積極的に開催してまいりました。今年度は、新型コロナウイルスの終息に伴い、5年ぶりに海外視察研修を開催するなど、メニューの拡充に努めてまいりました。

今後も、業務上のスキルはもとより、基本的なビジネススキルなど、多様なスキル習得機会を提供し、お客さまの期待に応えられる人材を育成してまいります。

＜一人あたりの研修受講時間＞

若手の早期戦力化に向け、従来の業務研修に加え、Web会議システムの有効活用などによりフォローアップ研修を拡大するなど、研修内容を充実させてまいりました。

今後は、上位グレードに対する研修も適時開催し、受講者の幅を広げ、行員のスキル向上を通じて、生産性向上や地域No.1のソリューションの提供に向けた担い手の創出に努めてまいります。

＜キャリア採用人数＞

従来の新卒一括採用だけでなく、多彩な価値観の結集を意図した人材確保を積極的に進めております。

今後も今中期経営計画より開始したアルムナイネットワークや、リファラル採用を活用し、あらゆる人材へのアプローチを強化してまいります。

○自律的なキャリア形成支援

「人材育成方針」に基づき、「従業員一人ひとりが自らの考え方や思いに基づき行動・判断できる」人材の育成に向け、当行で働く全従業員が、自分自身の望むキャリアの実現に向けて自律的に行動し、その行動を銀行が支援・促進できるよう機会を提供してまいります。

パートナー（非正規雇用労働者）の正規行員登用（行員転換）を継続的に実施しており、正規行員同様に各自のキャリア実現への支援に努めております。

	2025年3月期実績	2026年3月期目標
職務エントリーによる配置人数（注）	44名	100名
行員転換実績（注）	16名	30名

（注）職務エントリーによる配置人数、行員転換実績においては、2025年3月期実績は2年間の累計、2026年3月期目標は3年間の累計となります。

＜職務エントリーによる配置人数＞

当行では従来、自分自身の望むキャリアの実現機会として職務エントリーを積極的に実施しており、今中期経営計画期間では累計で44名の配置を実現いたしました。

2024年7月に改正した人事制度では、新たに8つのキャリアルートを設定し、従業員自身が当行でのキャリアイメージを描きやすい環境と育成計画の整備を進めております。

今後も、従業員の自律的なチャレンジの支援強化に向けて、職務エントリー機会の拡充を行い、従業員のキャリア実現に向けた体制構築に取り組んでまいります。

＜行員転換実績＞

当行では従来、正規雇用者の確保手段として非正規雇用者（臨時従業員等）の行員への転換を積極的に支援しております。

業務に精通した非正規雇用者が、自ら積極的に正規雇用者となる機会と、行員転換後のキャリア支援策を充実させ、正規雇用者の安定確保へ積極的に取り組んでまいります。

[開示における参考になる主なポイント]

- 指標及び目標において、戦略との対応関係が分かるように、**重点的な取組の項目ごとに指標及び目標を開示**するとともに、**指標の補足情報について注記**で具体的に説明しており、戦略とのつながりを読み手に正確に伝えられるよう工夫している。

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

「関東財務局管内の上場企業における人的資本及び政策保有株式の開示と関連する取組」P.8

株式会社武蔵野銀行にインタビューした結果は以下のとおりです。

Q1. 経営戦略と人材戦略を連動させた取組を実行し、それを開示内容に適切に反映するために、重視した点、苦
労した点、あるいは振り返りなどがあれば、お聞かせください。

A1.

- 当行では、人的資本の開示が本格化する前から、**銀行で掲げる長期ビジョンに合わせて人材活躍に関する長期的な方針を策定し、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んできた**が、振り返ると、当時は社会的な要請に応える側面が強く、**経営戦略との明確な連動について十分に意識できていなかった部分もあった**と感じている。
- **2023年に人的資本の開示が制度化**されたことや2022年9月に**人的資本の可視化指針が公表（※）**されたことがきっかけとなり、当行の長期ビジョン（「地域・お客さまの期待を超える存在へ」「組織・従業員の力を最大化」）の実現に向けて、**人事部としての役割や経営戦略との連動について改めて意識するようになった**。この過程で、考え方や取り組みを見直す必要性について、組織内で徐々に認識が高まっていったと感じている。
- 頭取をはじめ**経営陣は**、銀行は実商材がないという業種柄、**人的資本が大切**という思いは非常に強い。開示のディスカッションに限らず、毎年的人事施策などでも、経営より示唆を多くいただいており、「**人的資本**」という言葉にと**らわれず、人事領域に関する議論がなされる風土はある**と感じている。
- 人事部としても、法令で求められる開示であっても、**投資者に対して自らの取り組みや考えをしっかり伝えたいという思いがあった**。また、**開示の制度化をきっかけに、改めて経営戦略を意識しながら人事施策を検討できたことは、組織としても良い機会になった**。
- 苦労した点は、**指標の作り方**。単純に定量的な数値で表現すると本質が伝わりにくくなるため、自社の状況に合わせたマイルストーンの設定を模索し、開示してきた。まだまだ改善の余地があると考えており、自社のストーリーやこれまでの取り組みを分かりやすく伝えることが重要だと感じている。

（※）人的資本可視化指針は、改訂版が令和8年3月23日に公表されています。

[「人的資本可視化指針（改訂版）」の公表について（令和8年3月23日）](#)

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

「関東財務局管内の上場企業における人的資本及び政策保有株式の開示と関連する取組」P.9

Q2. 貴社の2025年3月期の人的資本に関する開示内容が、前年度からブラッシュアップされています。なぜ、人的資本の開示についてPDCAを行っているのかなどについて、お聞かせください。

A2.

- 当行では、TSUBASAアライアンスをはじめとした他行との情報交換等を通じて、**独自性のある開示に取り組む企業が増えていること**を知り、自社らしさを意識した開示に取り組むようになった。さらに、単なる数値の良し悪しだけでは測れない自社の取り組みの良さをどのように伝えるかも重要であると気づき、開示内容について考えるようになった。
- 初年度（2023年3月期）の開示は求められる最低限の項目の整理にとどまり、人的資本戦略と経営戦略との関係性が十分に説明できていなかったとの認識があった。そのため、翌年以降には**金融庁の有価証券報告書レビュー等の公表資料や他社事例を参考に**、2024年3月期には**指標の選定理由を記載**、2025年3月期には**人的資本のガバナンスの記載を充実**させた。また、**読み手に伝わる開示にはストーリーが重要**といった議論から、経営戦略との連動性、人事施策の進捗や今後の方向性、施策の振り返りについても開示することで、指標の意義等をより分かりやすく伝えることを意識していった。**金融庁が当行を好事例として取り上げてくれた**ことで自信に繋がっている。
- 定量的な数値の開示においては、数値の達成そのものよりも、未達の場合の改善プロセスを重視している。
- **経営は人的資本経営に高い関心を持っており、「投資者に伝わる開示になっているか」という観点で複数回協議を実施**している。こうした対話を通じて、**当行としてのPDCAが確立されつつある**と感じている。人事部としては「反省的な表現」を記載してしまいがちだが、経営からは**「やったことをしっかり伝える」よう助言を受ける**など、建設的な意見交換が行われている。

2-1.経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながり

「関東財務局管内の上場企業における人的資本及び政策保有株式の開示と関連する取組」P.10

Q3. 経営戦略と人的資本の方針とを整合させることにより実感している、あるいは、期待されるメリットがありましたら、お聞かせください。

A3.

- ・ 人事部では、**経営戦略と人的資本の方針との整合性を意識することで、人事施策が経営にどのように貢献しているかを**考えるきっかけとなった。
- ・ 期待されるメリットとしては、経営戦略につながった人事施策が従業員に浸透することで、**地域貢献という当行の最大の使命にどのように結びついているか**が従業員に意識・理解され、結果として銀行の発展に寄与していく点が挙げられる。また、これにより**従業員自身のやりがい向上にもつながっていくこと**を期待している。
- ・ 行内に向けた**人事重点施策の説明資料**においても、中期経営計画とのつながりを説明する構成として、人事の施策が経営戦略と紐づいていることを従業員に丁寧に伝えている。
- ・ **人的資本の開示を充実**させてきたことは、**従業員にもポジティブな影響を与えている**と感じている。
- ・ 加えて、投資者に対し、**当行に拠出いただいた資金をどのように有効に活用しているかを説明できる**よう、引き続き分かりやすい開示に努めていきたいと考えている。



株式会社武蔵野銀行は2025年3月期の有価証券報告書において、新たに、人的資本の枠組みでの「ガバナンス」の内容を開示しているようだね。

ガバナンスについては、例えば、**人的資本関連のリスクや機会が存在しているような場合には、全般的なガバナンスに加えて、人的資本関連のリスクや機会を監視・管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続についても記載**することが考えられるとされているよ（「令和7年度有報レビューの審査結果」P.23留意事項等c.参照）。

2-2.エンゲージメントスコアの開示

- 1 経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながりが十分に読み取れない
- 2 エンゲージメントスコアのみが記載されており、改善施策との関連性やスコアの意味を十分に読み取れない
- 3 人的資本に関する指標の集計範囲が提出会社単体のみとなっているが、集計範囲の妥当性が十分に読み取れない

2-2.エンゲージメントスコアの開示

～課題のある事例～

【サステナビリティに関する考え方及び取組】

2.人的資本
(戦略)

- ①採用戦略
- ②次世代リーダー育成研修
- ③女性活躍推進、育児との両立を支援
- ④社内環境整備（長時間労働の未然防止など）

(指標及び目標) ※当社連結ベース

管理職に占める女性労働者の割合 15% (2030年度までに30%)

〇〇研修受講率 95% (2028年度までに100%)

エンゲージメントスコア **82点** (2028年度までに90点)

【要改善箇所】

- ・ エンゲージメントスコアのみの開示となっている。
- ・ 点数の意味するところが読み取れず、戦略との対応関係は読み取れない。

2-2.エンゲージメントスコアの開示

「令和7年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」P.34

7

[課題] 人的資本(人材の多様性を含む)に関する方針、指標、目標及び実績のいずれかの記載がない又は不明瞭である

留意事項等

[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待、その他留意事項等)]

- b. 記載した方針と当該方針に関連する指標、目標及び実績については、それぞれの対応関係やつながりを理解できるように開示することが望ましいと考えられる。
- c. 指標については、指標の前提その他の補足情報(指標の定義、算定方法、仮定等)に関しても併せて記載することが考えられる。例えば、女性管理職比率算定上の管理職の定義・範囲や従業員エンゲージメントスコアの定義・算定方法などについては、指標の前提その他の補足情報を併せて開示することが望ましいと考えられる。また、人的資本の指標は、戦略と指標及び目標の連動が重要であると考えられる。エンゲージメントスコアなどの指標は単なる数値の増減だけでなく、数値を構成する要素の変化に着目し改善施策との関連性を示すことが望ましいと考えられる。どの課題に対してどのような対応を行い、どのような成果につながったかを説明することで、スコアの意味が理解しやすくなるため有用であると考えられる。(記述情報の開示の好事例集 2025)
- d. 「記述情報の開示に関する原則(別添)」では、「サステナビリティに関する考え方及び取組は、企業の中長期的な持続可能性に関する事項について、経営方針・経営戦略等との整合性を意識して説明するものである」としている。このため、人的資本開示では、経営戦略と人材戦略の連動性を明確に示すことが望ましいと考えられる。(記述情報の開示の好事例集 2025)

2-3.人的資本に関する指標の集計範囲

1 経営戦略、人的資本の戦略、指標のつながりが十分に読み取れない

2 エンゲージメントスコアのみが記載されており、改善施策との関連性やスコアの意味を十分に読み取れない

3 人的資本に関する指標の集計範囲が提出会社単体のみとなっているが、集計範囲の妥当性が十分に読み取れない

2-3.人的資本に関する指標の集計範囲

～課題のある事例～

【サステナビリティに関する考え方及び取組】

2.人的資本

(指標及び目標)

管理職に占める女性労働者の割合 (**単体**) 15% (2030年度までに30%)

〇〇研修受講率 (**単体**) 95% (2028年度までに100%)

【要改善箇所】

・ 指標の集計範囲が提出会社単体のみとなっているが、連結会社ベースの開示を行うことが困難である理由などの記載が無い。

2-3.人的資本に関する指標の集計範囲

「令和7年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」P.36

- 8 [課題] 人的資本(人材の多様性を含む)に関する指標、目標及び実績が連結会社ベースの記載になっていない

留意事項等

【法令等に準拠した開示を行うにあたって留意すべき事項】

- a. 開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)※1では、「サステナビリティに関する考え方及び取組」において、連結会社のサステナビリティに関する考え方及び企業の取組についての開示が求められており、人的資本(人材の多様性を含む)に関する戦略並びに指標及び目標については、基本的に、提出会社及びその連結子会社から成る連結会社ベースの戦略並びに指標及び目標を開示することが求められていることに留意する。(提出会社及びその連結子会社における管理等の実態に応じて開示する場合は、その旨、開示の対象とした範囲及び当該範囲とした理由を記載することが考えられる)。人的資本に関する戦略並びに指標及び目標について連結会社ベースの開示を行うことが困難な場合には、その旨、連結会社ベースの開示を行うことが困難な理由、開示の対象とした範囲及び当該範囲とした理由を記載することが考えられる。例えば、人材育成等について、連結グループの主要な事業を営む会社において、関連する指標のデータ管理とともに、具体的な取組が行われているものの、必ずしも連結グループに属する全ての会社では行われていない等、連結グループにおける記載が困難である場合には、その旨を記載した上で、例えば、連結グループにおける主要な事業を営む会社単体(主要な事業を営む会社が複数ある場合にはそれぞれ)又はこれらを含む一定のグループ単位の指標及び目標の開示を行うことが考えられる(開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)※1及び「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(案)」に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方(令和5年1月31日)No166-167)。
- b. 連結会社のうち開示対象とする会社の重要性を判断するにあたっては、「記述情報の開示に関する原則」2-2において「記述情報の開示の重要性は、投資家の投資判断にとって重要か否かにより判断すべきと考えられる」としていることや「その事柄が企業価値や業績等に与える影響度を考慮して判断することが望ましい」としていること等を参考にすることが考えられる。例えば、連結グループ全体の事業のうち主要な連結子会社による事業の割合が相当程度を占める場合に、提出会社のみ的人的資本に関する指標、目標及び実績しか記載しないような場合には、当該主要な子会社について開示しない理由を投資家が適切に理解できるように記載することが考えられる。
- c. なお、開示府令第三号様式記載上の注意(9)で準用する第二号様式記載上の注意(29)dからfまでの規定※2により、「従業員の状況」において、女性活躍推進法等の枠組みをベースに、原則として、提出会社及びその連結子会社それぞれにおける「管理職に占める女性労働者の割合」、「男性労働者の育児休業取得率」及び「労働者の男女の賃金の差異」の開示が求められているが、それぞれのただし書において、提出会社及びその連結子会社が女性活躍推進法等の規定による「管理職に占める女性労働者の割合」等の公表をしない場合は、その記載を省略することができるとされている。他方、例えば、「サステナビリティに関する考え方及び取組」において人的資本に関する指標の実績について「従業員の状況」における「管理職に占める女性労働者の割合」等に関する記載を参照する形で開示する場合において、「従業員の状況」で同記載上の注意(29)ただし書に従って特定の連結子会社に関する記載を省略しているときは、本来「サステナビリティに関する考え方及び取組」で求められている連結会社を対象とした開示にならない可能性もあるので留意する。

(※1) 令和8年2月施行の「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」では、第三号様式記載上の注意(10)で準用する第二号様式記載上の注意(30)cと改正された。

(※2) 令和8年2月施行の「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」では、第三号様式記載上の注意(39-3)で準用する第二号様式記載上の注意(58-3)hからjまでの規定と改正された。

2-3.人的資本に関する指標の集計範囲

「令和7年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」P.37

- 8 [課題] 人的資本(人材の多様性を含む)に関する指標、目標及び実績が連結会社ベースの記載になっていない

留意事項等

【開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待、その他留意事項等)】

- d. 開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)c※で開示が求められる人的資本に関する指標及び目標(サステナビリティ関連のリスク及び機会に関する連結会社の実績を長期的に評価し、管理し、及び監視するために用いられる情報)については、必ずしも全ての連結会社を対象に集約した1つの数値で開示することが期待されているわけではなく、提出会社及びその連結子会社における管理等の実態に応じて開示することが考えられる。

おわりに

本資料では、令和7年度有価証券報告書レビューで識別された課題のうち、人的資本に関する3つの課題について解説しました。

なお、本日解説しなかった項目に関しても、金融庁から公表されている「令和7年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」を参考に、ぜひ、今後の開示と取組の充実をご検討ください。

関東財務局公式マスコット
いつときゅ 犬



ご清聴ありがとうございました

おともだちの
とこちゃん

