

「令和6年度有価証券報告書レビュー解説セミナー」

より良い開示に向けた実務の工夫と改善ポイントの共有

日時) 令和7年4月11日(金) 14時00分～16時00分(予定)

場所) さいたま新都心合同庁舎1号館2階講堂

次 第

1. 開会挨拶(5分)

関東財務局長 目黒 克幸

2. 令和6年度有価証券報告書レビュー結果解説(40分)

関東財務局理財部統括証券監査官5 証券監査官 森 みずほ

関東財務局理財部統括証券監査官5 証券監査官 西村 理

休憩 (10分)

3. 企業プレゼンテーション(60分)

(1) 相鉄ホールディングス株式会社

(2) 株式会社群馬銀行

(3) キッセイ薬品工業株式会社

(4) トランス・コスモス株式会社

4. 閉会挨拶(3分)

関東財務局 理財部長 眞下 利春

5. 事務局からの事務連絡(1分)

「令和 6 年度有価証券報告書レビュー解説セミナー」 ご説明資料

令和 7 年 4 月 11 日

財務省関東財務局

理財部統括証券監査官（5）

金融庁公表資料（令和7年4月1日）

※ セミナーでは下記資料を使用します。当日はPC等のデバイスでご覧いただくか、印刷してご持参ください。

- （１）令和６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

<https://www.fsa.go.jp/news/r6/sonota/20250401-3/01.pdf>

- （２）識別された課題への対応にあたって参考となる開示例集

<https://www.fsa.go.jp/news/r6/sonota/20250401-3/04.pdf>

〈参考〉上記資料の掲載ページ

<https://www.fsa.go.jp/news/r6/sonota/20250401-3/20250401.html>

参考：より有用な情報開示に向けて－サステナビリティ関連の「ガバナンス」

開示の充実が期待される事例と充実に向けたポイント

(実際の開示例を元に加工)

【サステナビリティに関する考え方及び取組】

(ガバナンス)

当社グループは、サステナビリティを推進する部署として**サステナビリティ委員会**を設置し、当社グループにおける気候変動をはじめとするサステナビリティに関する課題について**関係部署**と連携して協議しています。

サステナビリティ委員会は**経営陣**で構成されており、**代表取締役社長を委員長**としています。

サステナビリティ委員会が検討した内容は、**経営会議**において検討できる体制を整備しております。なお、重要な事項については、**取締役会に報告し、適切な監督を受ける体制**となっております。

<開示の充実に向けたポイント例>

- 「ガバナンス」の開示では、SSBJのサステナビリティ開示テーマ別基準第1号「一般開示基準」9項及び10項で示される内容は参考になると考えられる(令和6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.21 留意事項等d 参照)
- 開示書類は原則として、一般投資者が閲覧し、投資判断を行うものであるため、記載される内容が簡潔かつ明瞭に記載されることをもって、理解し得るものであることが必要(企業内容等の開示に関する留意事項について(企業内容等開示ガイドライン) 1-7(4)明瞭性)
- これらを踏まえると、左記の開示例については、下記のような点が開示の充実に向けたポイントになると考えられる
 - 取締役会以外にガバナンスを担う主体が複数記載されている(サステナビリティ委員会、経営会議など)
 - 各主体の構成員や責任、役割、検討内容、取締役会への報告内容等を明記することで、ガバナンスに対する理解が進む
 - ガバナンスを担う主体が「関係部署」、「経営陣」などと記載されている
 - より具体的に記載することで、サステナビリティの推進体制への理解が進む
 - 取締役会が、報告を受けた内容にどのように対応しているのか不明瞭となっている
 - 例えば、取締役会においてどのように評価・モニタリングし、経営判断に反映させているかを記載することが考えられる

その他参考となる公表物

- 「コーポレートガバナンス改革の実践に向けたアクション・プログラム2024」(2024年6月7日公表)では、「サステナビリティを巡る課題への対応について、執行の問題と捉えられており、**取締役会による監督の役割に関する認識が不足している**」との指摘があり、取締役会による監督のあり方が注目されている
- 「記述情報の開示の好事例集2024最終版」(2025年3月24日公表) P.29の「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント」では「ガバナンスでは、執行側の記載だけでなく、**監督側についても記載することが重要**」とされ、「監督側の記載としては、**取締役会が経営陣をどのように監督しているか**について記載することが有用」であり、「執行側の記載としては、**委員会等の位置付けや責任者、構成員**に加え、**議論の頻度や内容、サステナビリティ関連のリスクと機会の優先順位付けの方針**について記載すること」が挙げられている

参考：より有用な情報開示に向けて－サステナビリティ関連の「リスク管理」

開示の充実が期待される事例と充実に向けたポイント

(実際の開示例を元に加工)

【サステナビリティに関する考え方及び取組】

(ガバナンス及びリスク管理)

気候関連のリスク管理は適切な会議体が担当し、審議した結果は取締役会へ報告されます。

また、取締役会は、適宜報告を受け、重要なリスクへの対応方針及び重要な施策を決議しています。

さらに、審議事項を関係部門に報告し、当社グループ全体の気候関連のリスクを管理しています。

<開示の充実に向けたポイント例>

- 「リスク管理」の開示では、SSBJの一般基準29項で示される内容は参考になると考えられる(令和6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.23 留意事項等 c 参照)
- 投資者の投資判断に誤解を生ぜしめないためには、個別に規定されていない事項であっても、投資者の投資判断上、重要な事項であれば開示されることが必要(企業内容等の開示に関する留意事項について(企業内容等開示ガイドライン) 1-7(2)重要性)
- 開示書類は原則として、一般投資者が閲覧し、投資判断を行うものであるため、記載される内容が簡潔かつ明瞭に記載されることをもって、理解し得るものであることが必要(企業内容等開示ガイドライン 1-7(4)明瞭性)
- これらを踏まえると、左記の開示例については、下記のような点が開示の充実に向けたポイントになると考えられる
 - 取締役会への報告の流れや取締役会における審議事項を各関係部門に報告していることは、記載されている
 - 取締役会への報告に当たり、どのようにリスク及び機会を識別し、評価し、優先順位付けし、モニタリングしているかを記載することで、リスク管理プロセスへの理解が進む
 - どこまでが「リスク管理」に関する記載で、どこからが「ガバナンス」に関する記載かを明確にすると、わかりやすい
 - 「適切な会議体」、「関係部門」及び「適宜報告」という記載は、より具体的に記載することで、理解が進む
 - 気候関連のリスク管理については記載してある
 - 気候関連以外のサステナビリティ事項についても、投資者の投資判断にとって重要かどうか、検討してみることも考えられる
 - 「機会」に関する記載がない
 - 「機会」は「リスク」に含めて考えているならば、その旨を記載することが考えられる

参考：より有用な情報開示に向けて－サステナビリティ関連の「戦略」

開示の充実が期待される事例と充実に向けたポイント

(実際の開示例を元に加工)

【サステナビリティに関する考え方及び取組】

(重要課題)

当社グループは**以下の10項目の重要課題を特定**しています。

①社会課題に対応した商品開発、②顧客の安全・品質保証、③情報セキュリティ、④安全衛生、⑤多様性（ダイバーシティ）、⑥気候変動への対応・・・（略）。

(リスク及び機会、戦略並びに指標及び目標)

当社グループは、重要課題に対するリスク及び機会を見極めたうえで、戦略並びに指標及び目標を設定して管理を行っています。

重要課題	リスク 機会	戦略	指標 目標
①社会課題に対応した商品開発	...	...	...
④安全衛生	...	...	...
⑤多様性（ダイバーシティ）	...	...	...
⑥気候変動への対応	...	...	...

<開示の充実に向けたポイント例>

- サステナビリティに関する企業の取組の開示にあたっては、まずは、投資者の投資判断にとって重要な情報が開示されることが求められる。重要性の判断にあたっては、「記述情報の開示に関する原則」2-2において、「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」とされているほか、「各企業において、個々の課題、事象等が自らの企業価値や業績等に与える重要性（マテリアリティ）に応じて、各課題、事象等についての説明の順序、濃淡等を判断することが求められる」とされている（令和6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 ①開示の重要性 参照）
- 開示書類は原則として、一般投資者が閲覧し、投資判断を行うものであるため、記載される内容が簡潔かつ明瞭に記載されることをもって、理解し得るものであることが必要（企業内容等の開示に関する留意事項について（企業内容等開示ガイドライン）1-7（4）明瞭性）
 - 左記の開示例にある10項目の「重要課題」のうち、リスク及び機会、戦略並びに指標及び目標を開示している4項目は、投資家の投資判断上重要な項目を意味する「重要課題」であると考えられ、その旨を経営戦略等と整合させて説明することで、企業価値向上に向けたストーリー（文脈）が明瞭となり投資者の理解が進む

その他参考となる公表物

- 「マテリアリティ」については、**企業にとっての重要課題を意味する「マテリアリティ」と、財務・会計上において使用される業績、財務状況等に影響を及ぼす可能性のある項目を意味する「マテリアリティ」**の2つの意味で使用されており、用語を明確化することが重要（「記述情報の開示の好事例集2024 最終版」（2025年3月24日公表） P.26）

有価証券報告書
【サステナビリティに関する考え方及び取組】
開示にあたって

相鉄ホールディングス株式会社
経営戦略室部長 サステナビリティ推進担当 椎名正弘

企業の主な取組み（相鉄ホールディングス株式会社）

経緯や 問題意識

- 従前より、「CSR委員会」を設置し、CSR活動やコンプライアンス対策の取り組みを行ってきた。昨今の社会情勢やCGコード改訂の流れを受け、2022年4月から「サステナビリティ委員会」へ組織改編の上、関連分科会を設置するなどし、サステナビリティ推進体制へ移行。そうした新体制で、今般の有報での開示に臨むことになった。

プロセス の工夫等

- 有報（サステナ取り組み部分）の開示にあたっては、IR部門、サステナビリティ推進担当及び人事担当部門が連携しながら、対応した。（役割分担：サステナ担当・人事担当が原稿作成、IR担当が集約・決議対応）
- サステナビリティの全体像、TCFD提言や人的資本経営をはじめとした新たなESG要素について、取締役会や経営層への個別説明、社内啓発活動を通じて、繰り返し説明を行った。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 事業計画と連動したマテリアリティや非財務指標への改訂中。
- 社内におけるサステナビリティ啓発活動のさらなる強化。
- 今後対応要請が強化されるであろう新たな社会課題への取り組み方・開示方について、経営層との個別議論や、サステナビリティ委員会での協議を進めている。
- 長期的な人的資本経営の方針を策定し、進捗を定量的に測定するためのKGIとKPIを設定し、戦略の効果を評価していく体制を整備

1. 開示の構成

1.-① サステナビリティの全体像

⇒サステナビリティ共通

1.-② サステナビリティ推進体制

⇒ガバナンス

1.-③ マテリアリティ、リスク・機会、非財務指標

⇒戦略、リスク管理、指標と目標

2. 「人的資本・多様性」開示のポイント

⇒人的資本・多様性

2.-① 経営戦略と人財戦略の連動

2.-② グループ連携体制の構築

3.-③ 開示に向けた準備

2.-④ 独自の工夫

3. 制作における苦労や工夫

1. 開示の構成

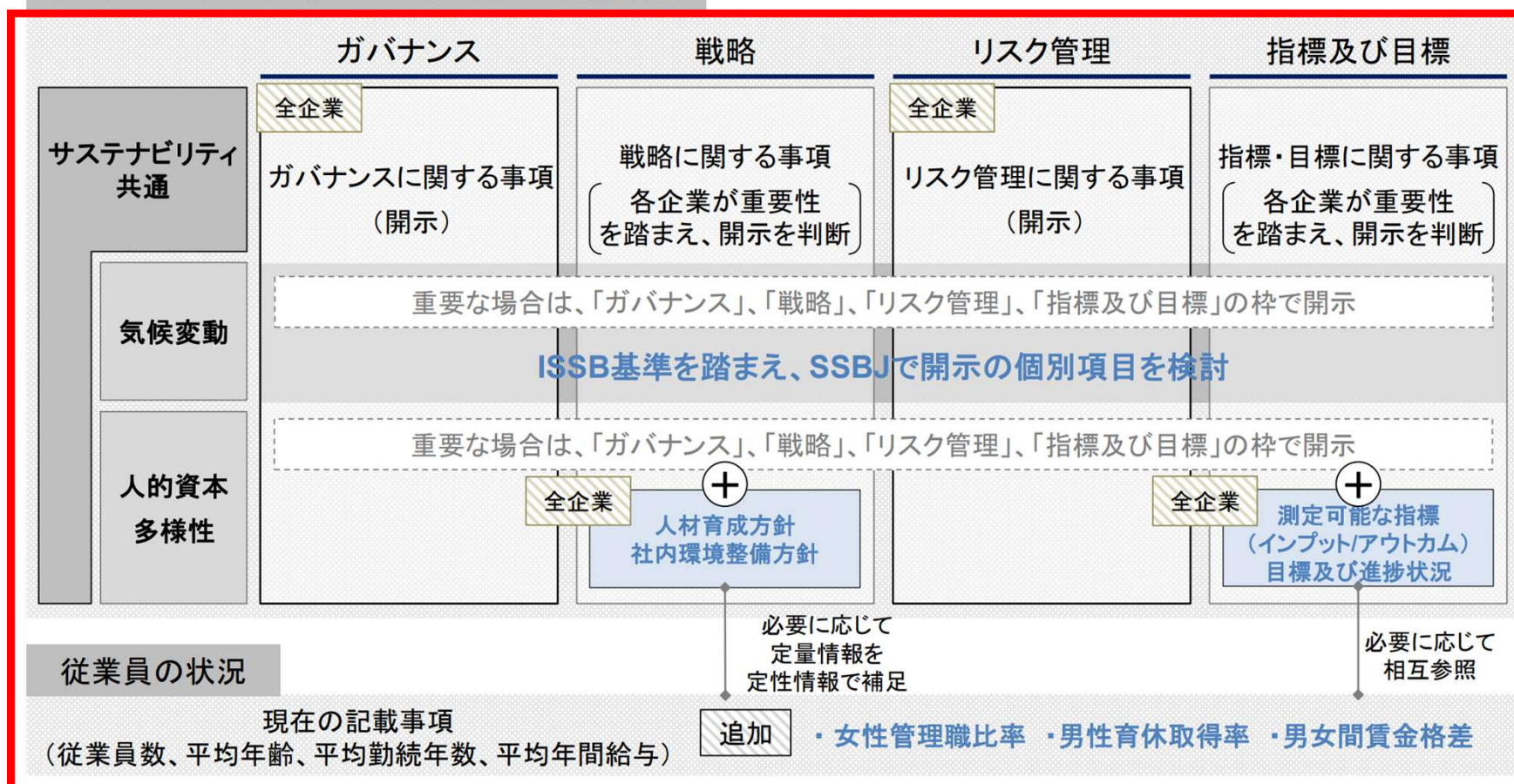
サステナビリティ開示のフレームワークを踏まえ、**開示の枠組みを体系的に見直した。**

II

サステナビリティ開示の概観

□ 有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」と「従業員の状況」に以下の事項を記載

サステナビリティに関する考え方及び取組[新設]



1. -① サステナビリティの全体像

はじめに、「サステナビリティ共通」として、全体像としての（イ）理念体系と、大方針である（ア）サステナビリティ方針について説明。

2【サステナビリティに関する考え方及び取組】

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は、次のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものであります。

（1）サステナビリティ全般

① サステナビリティ共通

当社グループは、持続可能な社会の実現と相鉄グループのさらなる企業価値向上を目指し、事業戦略とESGへの取り組みを連動させたサステナビリティ経営に取り組んでおります。

（イ）理念体系

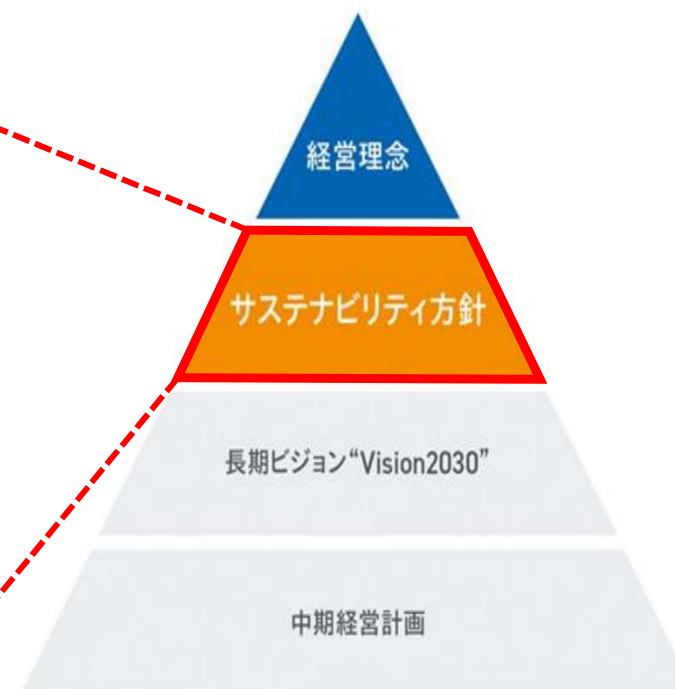
相鉄グループは、基本理念とサステナビリティ方針に基づき、グループが目指す姿を示した「グループビジョン」及びグループビジョンを実現していくための具体的な「経営戦略（中期経営計画など）」によって構成されます。

（ア）サステナビリティ方針

「お客様の喜びを実現し、地域社会の豊かな発展に貢献するために」

相鉄グループは、様々なステークホルダーとの協働のもと、事業活動を通じた何世代にも亘り、暮らし続けられるまちづくりを起点とし、相鉄グループを取り巻く環境・社会課題の解決に向けた取り組みを通じて、持続的な社会の実現に貢献できる企業を目指します。

1	サステナビリティ経営の推進に取り組むことの意義を役員・社員が十分に認識し、安全・環境・社会・ガバナンスの観点に基づいた事業及び活動を行います。
2	安全・環境・社会・ガバナンスの観点に基づいた事業及び活動を行うため、相鉄グループ役員・社員行動原則及びサステナビリティに関する方針を社外に開示するとともに、サステナビリティ取り組みの実効性を担保するため、グループ共通の非財務目標KPIを設定し、達成に向けた計画の実行と役員・社員に理解促進を図ります。
3	企業倫理を重視する風土を醸成し、相鉄グループ役員・社員行動原則に従い、常に主体的に適切な判断を行います。
4	サステナビリティ取り組みを相鉄グループ全体の活動と位置づけて継続的に取り組むとともに、相鉄グループ各社が行うグループ共通取り組みを設け、共通取り組みを優先的にを行います。
5	情報開示やコミュニケーションを積極的かつ戦略的に実践し、ステークホルダーとの信頼関係を醸成します。



1. -② サステナビリティ推進体制

②ガバナンスに関する開示事項において、サステナビリティ推進体制について説明。その中で、**気候変動及び人的資本・多様性を推進する組織（分科会）**について言及。

② ガバナンス

持続可能な社会の実現への貢献と、相鉄グループの持続的成長の実現に向けた取り組みをより一層強化するため、2022年4月1日付で、相鉄ホールディングス株社長を委員長に、業務執行取締役全員とグループ各社社長を構成メンバーとした「相鉄グループサステナビリティ委員会」を設置しております。

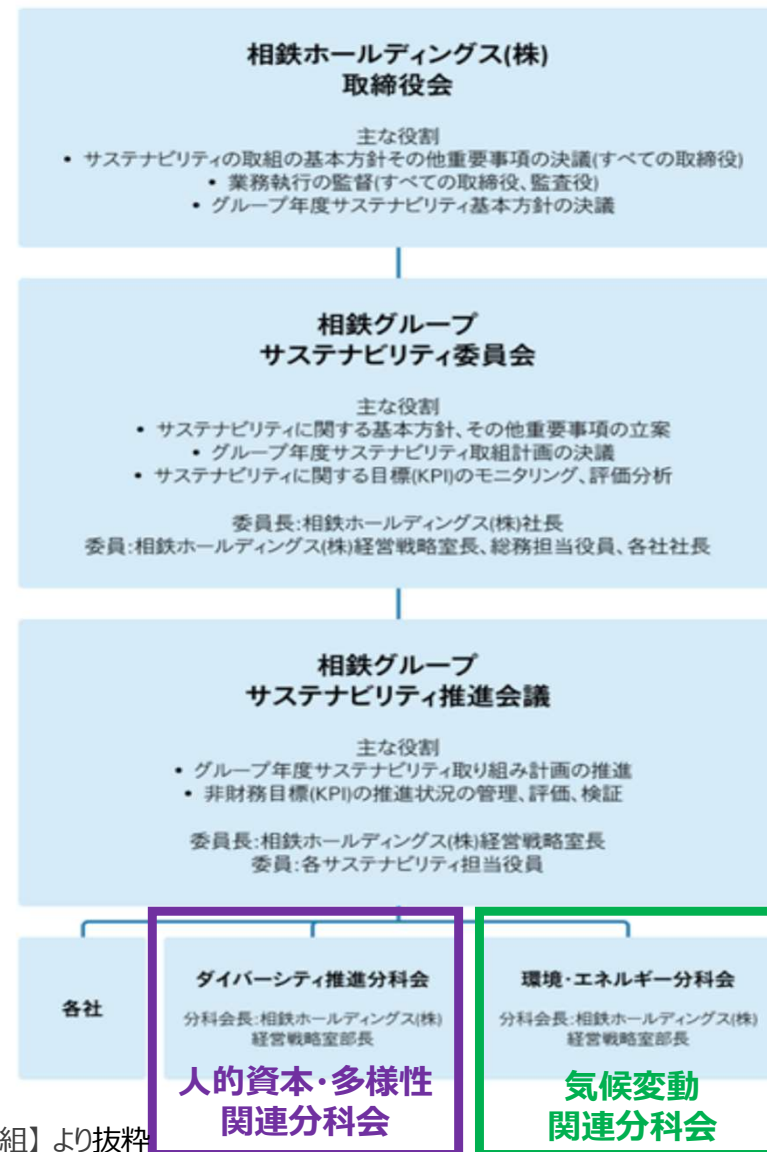
サステナビリティ委員会は、年2回の定例開催を基本として適宜開催し、以下の内容の協議などを行い、取締役会に上申しております。

- ・サステナビリティに関する経営リスク管理、事業機会の把握及び経営戦略への反映
- ・グループにおけるサステナビリティ活動方針の構築とそれに基づく各事業会社による実行の総括
- ・サステナビリティに関する課題の掌握、目標・計画の策定、計画推進・活動状況の評価及び是正・改善

取締役会は、当委員会で協議・決議された事項を受け、サステナビリティに関するリスク及び機会への対応方針並びに実行計画等について、審議・監督を行っております。

また、サステナビリティ施策をグループ全体に展開・推進する組織として「相鉄グループサステナビリティ推進会議」を設置し、グループ全体で取り組みを推進しております。

サステナビリティ推進会議の傘下には、各事業会社実務者レベルで構成する「ダイバーシティ推進分科会」並びに「環境・エネルギー分科会」を設置し、全社横断的な協議推進体制を整備しております。



③戦略に関する開示事項では、序文でマテリアリティの特定プロセスを簡潔に説明した上で、マテリアリティごとの「主なリスク」「主な機会」「2023年度の主な実績」を表として整理。

③ 戦略

マテリアリティの特定にあたっては、相鉄グループの経営理念、サステナビリティに対する考え方、経営課題などを踏まえつつ、国際的なガイドラインなどを参照して、課題を抽出・整理いたしました。

その後、外部有識者との意見交換を通じて、「ステークホルダーにとっての重要度」及び「相鉄グループにとっての重要度」という2軸に基づき課題の整理・評価検証を行い、さらに常務会での議論、取締役会における決議を経て、マテリアリティを特定・決定いたしました。

重点 テーマ	マテリアリティ	主なリスク	主な機会	2023年度の主な実績
安全・ 安心	①お客様の安全 ②従業員の健康と 安全	・人為事故による損害・ 信用低下のリスク ・食品の安全性に関する リスク	-	・インシデントや食 品事故防止のための 点検・訓練の継続
		・従業員の高齢化リスク ・従業員の採用難による 事業リスク	-	・グループ各社ご との従業員エンゲー ジメント及び満足度調 査の強化
環境	③気候変動の緩和 と適応 ④資源循環への貢 献	・自然災害、感染症等リ スク ・環境規制強化によるコ スト増	・生活様式の変化による 新たな商品やサービスの 提供機会	・相鉄グループ環境 方針及び環境ビジョ ン策定 ・2050年度に向けた カーボンニュートラ ルチャレンジ ・2030年度に向けた グループ脱炭素目標 設定
		・資源不足による事業活 動への影響	・資源を効率的に利用す るビジネスへの需要拡大	・そうてつローゼン におけるシステムを 活用した仕入れロス 率の改善

1. -③ マテリアリティ、リスク・機会、非財務財指標

統合報告書においても、有価証券報告書と同様にマテリアリティごとの「主なリスク」「主な機会」を表で整理。**リスク・機会の把握が進んだ項目や詳細に解説できる項目については、有価証券報告書よりも記載を充実させた。**項目のリストアップの際は、**統合報告書制作会社やマテリアリティ特定支援先の有識者の助言も受けた。**

重要課題（マテリアリティ）

重点テーマ	重要課題（マテリアリティ）	主なリスク	主な機会
安全・安心	①お客様の安全	● 人為事故による損害・信用低下 ● 食品の安全性低下	● ステークホルダーからの信頼獲得
	②従業員の健康と安全	● 従業員の高齢化 ● 従業員の採用難による事業継続危機 ● 適切な人材の配置ができないことによるサービスの品質や安全性の低下 ● 健康と安全への意識の高まりに応えられないことによる社会的信頼の喪失	● 働き方改革への対応による人材活用の推進、従業員エンゲージメントの高まりによるイノベーション機運の醸成
環境	③気候変動の緩和と適応	● 自然災害、感染症の発生 ● 環境規制強化によるコスト増	● 再エネ調達&創エネに関する新規事業の創出 ● 省エネ技術開発によるコスト削減 ● 生活様式の変化による新たな商品やサービスの提供機会
	④資源循環への貢献	● 資源不足による事業活動への影響 ● エネルギー高騰による原材料調達コスト増	● 資源を効率的に利用するビジネスへの需要拡大 ● 消費者嗜好の変化によるモーダルシフトや環境高性能物件への需要増 ● エネルギーの地産地消による地域経済の活性化
社会	⑤ダイバーシティ&インクルージョンの推進	● 従業員の高齢化 ● ダイバーシティ&インクルージョンが進まないことによる競争力の低下 ● 人材獲得競争の激化 ● 就業に対する価値観の変容によるビジネスモデルへの影響	● 多様な人材が集まることによる業務品質と生産性の向上 ● 働き方や暮らし方の多様化に伴う新規事業の創出 ● ダイバーシティ&インクルージョンを意識した人材獲得による競争力増大
	⑥お客様満足の実現（CS）	● 価格競争の激化による収益低下 ● 業界、業種をまたぐ新規参入激化 ● 消費者嗜好の変化への対応遅れによる評価低下	● 当社ブランドの価値向上による収益機会の獲得 ● 消費の多様化に伴う商品・サービスの深化 ● 体験価値やコミュニティ形成への需要の拡大
	⑦地域社会への貢献	● 少子高齢化、人口減少やそれに伴う利用者数の減少 ● ターミナル集中による沿線における人口減や顧客流出 ● 雇用流動化に伴う人材獲得競争激化	● 沿線地域の抱える社会課題、環境課題の解決を通じた事業機会 ● 国内観光・インバウンド需要獲得 ● GREEN EXPO2027開催以後のインバウンド需要の増大 ● 鉄道の都心乗り入れ効果に伴う人口流入による顧客獲得機会増大 ● 今後も続く都市部における街づくり ● 郊外型オフィスやサテライトシェアオフィス需要の拡大
	⑧持続的な生活インフラの整備	● 都市インフラの老朽化 ● 行動様式やニーズの変化への適応遅れによる競争力低下 ● 外出・レジャーやライフスタイル関連産業への異業種参入による競争激化	● より安全でレジリエンス（強靱性）のある交通・都市インフラの整備による沿線価値向上
	⑨技術革新の活用	● 業界、業種をまたぐ新規参入激化 ● 新業態やDX加速化への遅れ ● DX専門人材獲得競争激化 ● サイバー攻撃やセキュリティリスクの拡大 ● 運用するシステムの障害発生	● ICTの利活用によるMaaSなどの新たなサービス拡充 ● デジタル技術を活用した人・物・金の移動円滑化による事業機会増 ● ポイント統合によるサービス利用時の顧客の利便性向上 ● デジタルを入り口とした顧客とのタッチポイント増加やリアル体験の機会創出 ● 設備やサービスの省人化による労働生産性の向上
ガバナンス	⑩ガバナンスの充実	● 法的規制 ● 不祥事の発生	● 持続可能な経営体制の構築
	⑪コンプライアンス経営の推進	● 個人情報漏洩やコンプライアンス違反の発覚による社会的信頼の喪失	● ステークホルダーからの信頼獲得

1. -③ マテリアリティ、リスク・機会、非財務財指標

⑤ 指標及び目標においては、気候変動及び人的資本・多様性を含むすべての「非財務指標（KPI）」「目標値」「2023年度実績」を説明。

⑤ 指標及び目標

当社グループにおけるマテリアリティを特定後、その達成のために非財務目標のKPI及び目標を以下のとおり設定しております。

重点テーマ	マテリアリティ	KPIと目標値		2023年度実績
安全・安心	①お客様の安全 ②従業員の健康と安全	ホームドア全駅設置	2027年度までに全駅設置完了	6駅で設置完了 (全駅設置まであと1駅)
		鉄道運転事故など	鉄道運転事故(有責事故)ゼロ、インシデント発生ゼロ	発生件数ゼロ
気候変動	環境 ③気候変動の緩和と適応 ④資源循環への貢献	温室効果ガス排出削減	国内連結のCo2排出量を2030年度までに42%削減(2020年度対比)	算出中
			鉄道業で使用する電力によるCo2排出量を2030年度までに46%削減(2013年度対比、低圧電力は除く)	Co2排出量44,703 t-Co2 (対2013年度比△2%)
人的資本・多様性	社会 ⑤ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ⑥お客様満足の実現(CS) ⑦地域社会への貢献 ⑧持続的な生活インフラの整備 ⑨技術革新の活用	女性管理職比率	2024年度までに5%、2030年度までに10%程度	6.8%
		新規採用時の女性比率	2024年度までに20%継続、2030年度までに30%程度	23.4%
		男性の育休取得率	2024年度までに50%程度、2030年度までに100%	88.3%
	ガバナンス ⑩ガバナンスの充実 ⑪コンプライアンス経営の推進	独立社外取締役の比率	2030年度まで継続してCGコード以上の水準を維持	CGコード以上の水準を維持

(注) 「Co2排出量」は、自社(拠点)で購入した電力・熱について、契約や電力会社の選択により排出係数を把握し、その係数に基づきCo2排出量を算定する「マーケット基準」を採用しております。

1. -③ マテリアリティ、リスク・機会、非財務財指標

重点テーマ	マテリアリティ	主なリスク	主な機会	2023年度の主な実績
社会	⑤ダイバーシティ&インクルージョンの推進	・従業員の高齢化リスク ・ダイバーシティが進まないことによる競争力の低下リスク	・多様な人材が集まることによる業務品質と生産性の向上	・ダイバーシティ推進を意識した採用・育成の強化
	⑥お客様満足の実現（CS）	・価格競争の激化による収益低下 ・業界、業種をまたぐ新規参入激化	・当社ブランドの価値向上による収益機会の獲得	・鉄道の都心乗り入れを契機とした認知度の向上と、各事業における収益機会獲得
	⑦地域社会への貢献	・少子高齢化、人口減少	・沿線地域の抱える社会課題、環境課題の解決を通じた事業機会 ・国内観光・インバウンド需要獲得	・沿線課題解決のためひとり親家庭に向けた寄付米・奨学金制度の開始 ・沿線での観光・人口増加のための開発計画の検討
	⑧持続的な生活インフラの整備	・都市インフラの老朽化	・より安全でレジリエンス（強靱性）のある交通・都市インフラの整備による沿線価値向上	・駅、インフラ整備、老朽化物件等改修・更新
	⑨技術革新の活用	・業界、業種をまたぐ新規参入激化	・ICTの利活用によるMaaS等の新たなサービス拡充	・「相鉄ポイント」の運用開始 ・ICT活用による新サービスの検討深度化
ガバナンス	⑩ガバナンスの充実 ⑪コンプライアンス経営の推進	・法的規制 ・不祥事の発生 ・個人情報漏洩リスクやコンプライアンス違反の発覚による社会的な信頼を損失するリスク	-	・各種開示情報の拡充 ・コンプライアンス違反発生防止のためヘルプラインの運用

① 経営戦略と人財戦略の連動

はじめに**経営戦略実現に向けた人財戦略を策定**してから開示内容を検討したため、「経営理念」「サステナビリティ方針」「長期ビジョン」「中期経営計画」につながる人的資本開示とすることができた。

② グループ連携体制の構築

グループとして人的資本経営を推進するための体制を構築していたため、グループ全体の取り組みや指標を開示することができた。

③ 開示に向けた準備

他社事例の収集や、自社で開示可能な指標の洗い出しを徹底的に行ってから開示内容の検討を開始した。さらに複数回にわたり経営層とディスカッションを行うことで、**自社の戦略と整合性のある人的資本開示**とすることができた。

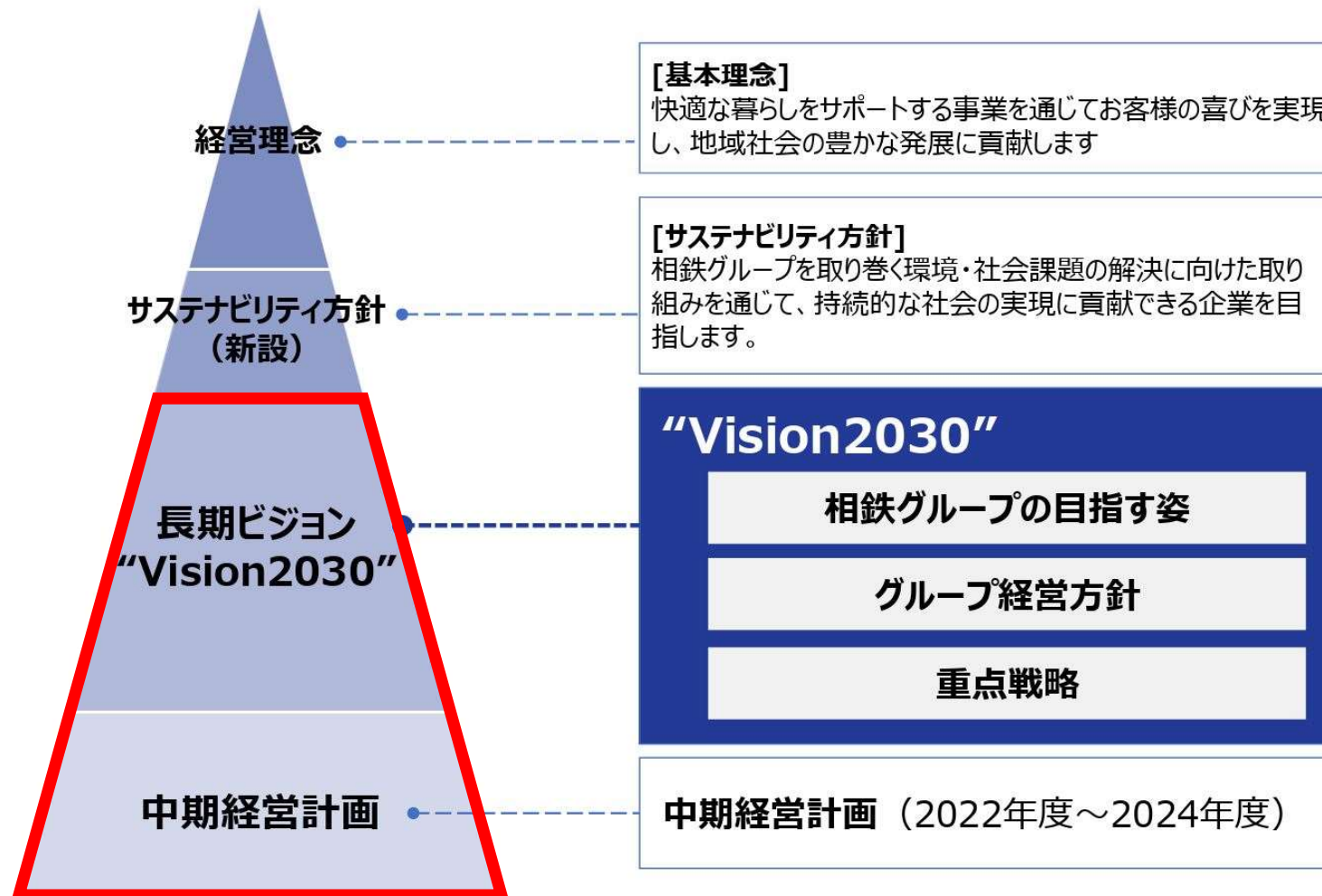
④ 独自の工夫

グループ各社の具体的な取り組み事例を紹介したり、**開示指標について補足説明**を加えたりすることで、より理解しやすい開示となるよう工夫をした。

2. -① 経営戦略と人財戦略の連動

「経営理念」「サステナビリティ方針」を上位概念とした「長期ビジョン“Vision2030”」「第6次中期経営計画」において、人財戦略を策定

相鉄グループの理念・計画体系



(相鉄ホールディングス(株) 2021年11月 「相鉄グループ長期ビジョン“Vision2030”及び中期経営計画」より抜粋)

相鉄グループ「長期ビジョン“Vision2030”」において、「**グループベースでの人財の整備・強化**」を重点戦略として位置付け。

相鉄グループ「長期ビジョン“Vision2030”」 6つの重点戦略

事業基盤の拡充

既存領域の強化と再構築

1. 既存事業における
「構造改革の断行」と
新たな「稼ぐ力の強化」

3. 「選ばれる沿線」の創造

成長の加速・新たな領域への挑戦

2. 収益の柱としての
「不動産事業の
抜本的な強化」

4. 沿線外・海外への展開拡充と
新たな事業領域への拡大

経営基盤の強化

5. グループベースでの
人財/DX/組織・経営管理
の整備・強化

6. ESG/SDGsへの
取り組み強化

(相鉄ホールディングス(株) 2021年11月 「相鉄グループ長期ビジョン“Vision2030”及び中期経営計画」より抜粋)

「長期ビジョン“Vision2030”」の実現に向け、第6次中期経営計画期間(2022年度～2024年度)における**経営戦略と連動した5つの人財戦略**を策定。

第6次中期経営計画(2022年度～2024年度)

重点戦略⑤ グループベースでの人財/DX/組織・経営管理の整備・強化

「人財」の育成・活用

長期ビジョンを達成するために
求められる人材像

- ・ 多様な思考を持ち、自ら課題設定し改革できる人材
- ・ 専門性の追求とグループ横断的視点を持ち、価値創造できる人材
- ・ 新たな領域に積極的にチャレンジできる人材

長期ビジョンを達成するための5つの人財戦略

- ・ 適正人材の確保
- ・ 積極的なジョブローテーション
- ・ Off-JTの充実
- ・ ダイバーシティの推進
- ・ 健康経営の強化

グループ全体の業務効率化や
業務プロセス見直しも一層推進していく

(相鉄ホールディングス(株) 2021年11月 「相鉄グループ長期ビジョン“Vision2030”及び中期経営計画」より抜粋)

2. -② グループ連携体制の構築

相鉄ホールディングスが中心となり、**グループで人的資本経営を推進する体制**を構築

相鉄グループ教育担当者連絡会議（2003年～）

それまで各社ごとに実施していた教育研修について、**グループ合同で実施すること**を目的に活動を開始。情報共有や意見交換を通じてグループ全体の教育研修の質向上を目指して活動。

相鉄グループダイバーシティ推進分科会（2022年～）

サステナビリティ推進体制の下、**D&Iの推進にグループ一体となって取り組んでいく**ために活動。各社取り組み内容の発表会や講演会、研修、ワークショップ等を実施。

相鉄グループ健康管理担当者会議（2025年～）

相鉄グループ「健康宣言」に基づき、**グループ各社で連携を取りながら健康経営を推進していく**ことを目的に2025年2月より活動を開始。



ダイバーシティ推進分科会の様子

■健康宣言

相鉄グループは、

「人生100年時代を“生き活きと”過ごせる沿線」の創造を目指しています。

これを実現するためには、従業員やその家族が心身ともに健康であり、従業員やその家族の人生が豊かであることが重要であると考えています。

従業員が健康で“生き活きと”働き続けられるよう、従業員やその家族の健康づくりのための支援と、活気に満ちた良好な職場環境の整備に積極的に取り組むことをここに宣言します。

2024年9月に策定した相鉄グループ「健康宣言」

2. -③ 開示に向けた準備

他社事例等を収集し、人財戦略に関連する指標案を作成

- 金融庁「記述情報開示の好事例集」や他社の「統合報告書」等を参考に情報収集。
- 自社の人財戦略に連動している指標を洗い出し。

人財戦略	指標案
(ア) 適正人財の確保	新規採用数（男女別）、中途採用比率、採用充足率、正社員離職率、外国籍社員数
(イ) 積極的なジョブローテーション	管理職複数事業経験率、若手社員(30代以下)出向経験率
(ウ) Off-JTの充実	相鉄ビジネススクール受講者数、女性リーダー育成プログラム受講者数、1人当たり研修費用・時間、研修講座数
(エ) ダイバーシティの推進	女性管理職比率、新規採用時の女性比率、男性育休取得率、男女間賃金格差、平均勤続年数、外国籍社員数 他
(オ) 健康経営の強化	健康診断実施率、肥満率、運動習慣率、労災発生件数、年次有給休暇取得率、健康経営優良法人認定取得会社数 他
(カ) 社内環境整備	男性育休取得率、年次有給休暇取得率、フレックスタイム導入率、テレワーク実施率、平均残業時間、年間総労働時間

(赤字は開示した指標)

2. -③ 開示に向けた準備

社長、人事担当役員との複数回のディスカッションを経て、最終的な開示内容を決定

開示指標選定のポイント

- ① 人財戦略と連動した内容、指標になっているか。
- ② 自社の強みはどこにあるのか、開示することで企業価値向上につながるのか。
- ③ 将来にわたって強化してく取り組みに連動した指標か。
- ④ グループ連結で開示が可能か。

(連結会社) ④ 可能な限りグループ連結の数値を開示

指標	2022年度実績	2023年度実績 (注) 4	グループ非財務目標		指標関連項目
			2024年度	2030年度	
管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1	5.4	6.8	5.0	10.0程度	(エ)
新規採用時の女性労働者の割合 (%)	23.2	23.4	20.0継続	30.0程度	(ア) (エ)
男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 2	79.5	88.3	50.0程度	100.0	(エ) (カ)
育児目的休暇を除く (注) 3	68.7	76.7	③ 目標数値を記載		(エ) (カ)
年次有給休暇取得率 (%)	86.3	81.7	-	-	(オ) (カ)

① 関連する人財戦略を記載

- (ア) 適正人財の確保
- (イ) 積極的なジョブローテーション
- (ウ) Off-JTの充実
- (エ) ダイバーシティの推進
- (オ) 健康経営の強化
- (カ) 社内環境整備

② 全国平均に比べて高い数値

(相鉄ホールディングス(株) 2024年3月期 有価証券報告書より一部抜粋)

(力) 社内環境整備

当社グループでは、多様な人財の活躍やワークライフバランス、育児と仕事の両立等を実現する環境整備をすすめており、場所・時間にとらわれない多様な働き方を可能とするテレワークやフレックスタイム制を導入するグループ会社が増えているほか、一度離職した社員が再入社できる「カムバック制度」を導入している会社もあります。

<事例>

- ・相鉄グループでは、女性が働きやすい職場環境を整えることを目的とし、相鉄本社ビルの女性用トイレにナプキンを設置。
- ・相模鉄道㈱では、柔軟な働き方を創出するため、夜間作業後の非番勤務（選択制）を導入。
- ・相鉄バス㈱では、育児・介護と仕事の両立を目指し、運転士の短時間勤務仕業を作成。
- ・㈱相鉄ホテルマネジメントでは、育児と仕事の両立支援の一環として、育児のための短時間勤務制度の対象を「子供が小学校を卒業するまで」に拡大。
- ・相鉄不動産㈱では、オフィス改装を実施し、社員が自由にディスカッションできる「ラウンジ」の設置や、フリーアドレス制の導入を通じて社員が働きやすい環境を整備。



相鉄本社ビルの全女性用トイレに
掲出しているポスター

(相鉄ホールディングス(株) 2024年3月期 有価証券報告書より一部抜粋)



相鉄不動産(株)の「ラウンジ」の様子



相鉄バス(株)では女性運転士の育休からの復帰にあわせて短時間勤務仕業を作成

2. -④ 独自の工夫

男性労働者の育児休業取得率については、「育児目的休暇（配偶者出産休暇等）のみの取得を除く」取得率もあわせて公表し、**注意書きで指標内容の補足説明を記載。**

(連結会社)

指標	2022年度実績	2023年度実績 (注) 4	グループ非財務目標		指標関連項目
			2024年度	2030年度	
管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1	5.4	6.8	5.0	10.0程度	(エ)
新規採用時の女性労働者の割合 (%)	23.2	23.4	20.0継続	30.0程度	(ア) (エ)
男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 2	79.5	88.3	50.0程度	100.0	(エ) (カ)
育児目的休暇を除く (注) 3	68.7	76.7	-	-	(エ) (カ)
年次有給休暇取得率 (%)	86.3	81.7	-	-	(オ) (カ)

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。

現在管理職に占める女性労働者の割合向上を推進しております。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児休業目的休暇の取得割合を算出したものであります。

3. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

4. 開示対象となるグループ会社の指標(実績)は「第1 企業の概況 5 従業員の状況」に記載しております。

今後も育休取得促進の取り組みに関連した

- ・育児休業取得日数
- ・企業内両親学級開催数
- ・料理教室(育休中の家事能力向上目的)開催数

といった指標の開示を増やしていく予定



企業内両親学級でのおむつ替え体験の様子

◆ 苦労した点

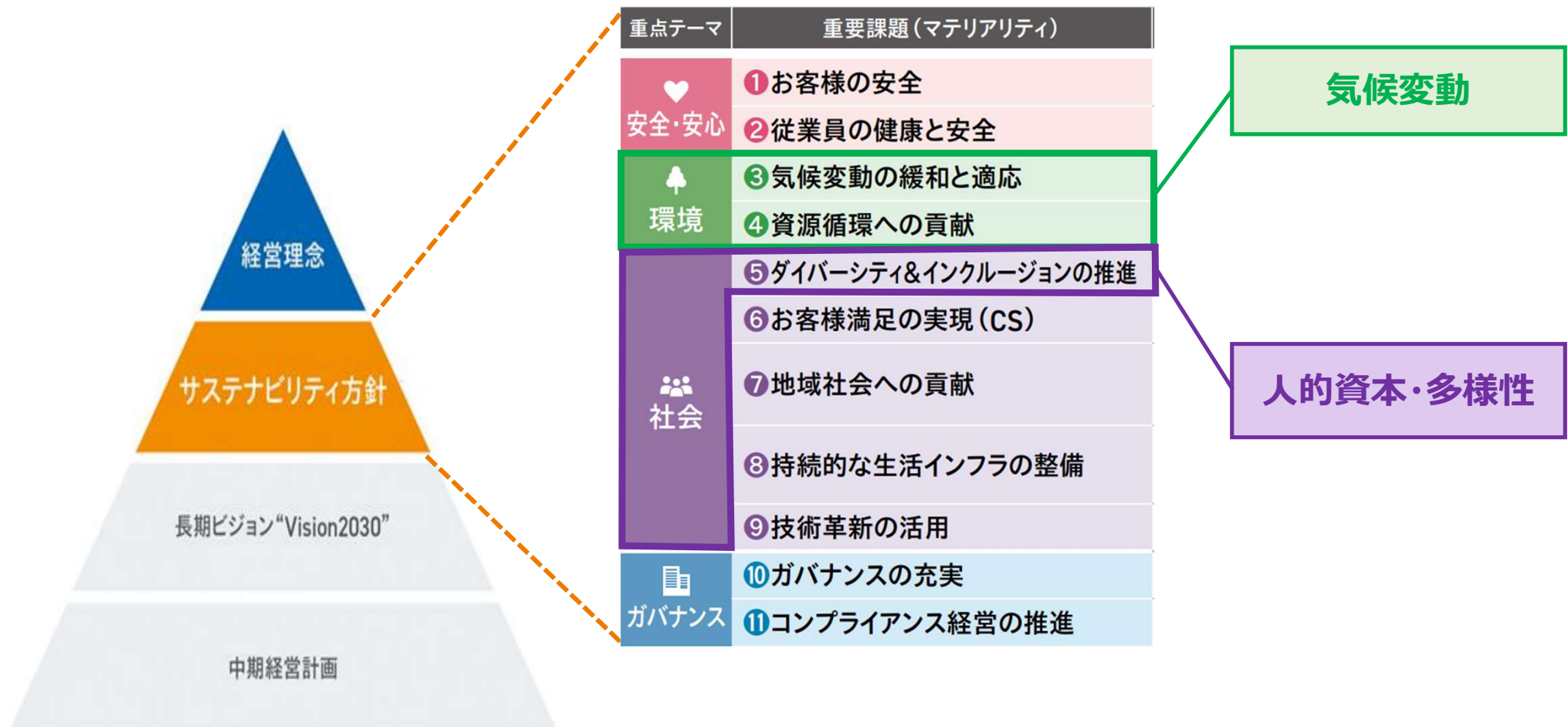
- ① 社内調整……多忙なグループ各社人事からの指標回収に苦労した。
- ② データの集計……グループ30社以上から指標を回収し集計する作業が大変だった。

◆ 工夫した点

- ① サステナビリティ委員会、経営会議及び取締役会でサステナビリティの全体像について繰り返し説明。
- ② 統合報告書制作会社やマテリアリティ支援コンサルティング会社の助言やレビューなど外部リソースを活用。
- ③ サステナビリティ推進担当と人事担当間の密なコミュニケーション及び連携。
- ④ データ収集システムの導入やグループ内集約体制の構築。
- ⑤ サステナビリティ意識浸透のため、イントラネット・社内報を活用した情報配信や研修による啓発活動の継続に加え、担当者によるグループ各社との丁寧なコミュニケーションを心がけている。

3. - ① 工夫した点（サステナビリティ全体像の説明）

サステナビリティ委員会、常務会や取締役会において、理念体系・マテリアリティとの繋がり
の全体像を示し、気候変動や人的資本含むサステナビリティ取組みの位置づけや意義につ
いて説明を繰り返すことで社内理解を深めた。



人的資本・多様性における統合報告書制作との連動

統合報告書制作担当（＝サステナビリティ推進担当）から人事担当へ原稿制作を依頼。

従前の統合報告書制作における制作会社からの助言やレビューを有価証券報告書の人的資本・多様性ページにも反映。

統合報告書制作会社からの助言



【統合報告書 人財戦略ページ】

原稿制作ポイント その1

- ・ **戦略のコアとなる目標値**を記載する

As Is（＝現状）/ToBe（＝ビジョン）の現在と理想の状態を記載。

現状は、進捗の記載のみなので、ビジョンとなる事項について数値化して記入。

事例1：障がい者雇用数値：法定基準●%、現状●%、目標値●%

「目標●%達成のためにXX（＝具体的施策）を実施している」等の施策も記載できると良い。

事例2：非財務指標KPI 男性育児休暇取得率 目標100%

「100%目標達成のために、●日以上休暇取得が必要で、●日足りないことを埋めるためにXX（＝具体的施策）を実施している」など、戦略のゴール＋施策を記載できると良い。

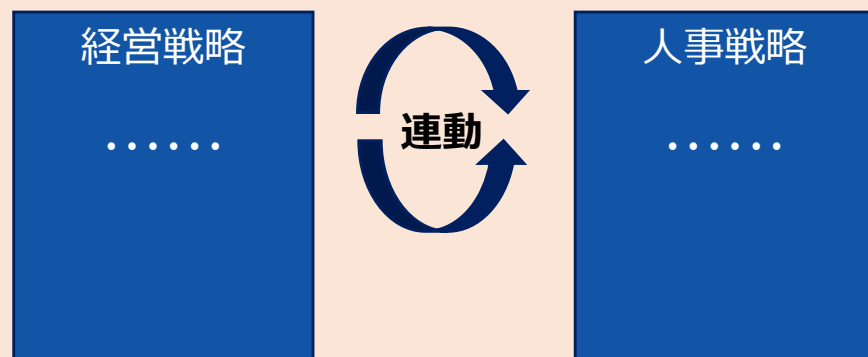
統合報告書制作会社から提供いただいた他社好開示例

人財戦略

基本方針

〇〇〇〇.....
.....

経営戦略と人事戦略の連動



人事関連 非財務指標	目標
女性管理職比率	●%
年次有給休暇取得率	●%
男性育児休業取得率	●%

原稿制作のポイント その2

- 基本方針欄で、「経営戦略と人事戦略の連動」について、図表も用いて表現する（参考：●●社様）

原稿制作のポイント その3

- 基本方針欄で、「人財資本に関する指標」について、目標・実績達成率を表組で表記する（参考：●●社様）

3. - ④ 工夫した点（データ集計システムの活用）

グループ各社の非財務データ集計用システムを導入し、報告や開示作業を効率化。

1 相模鉄道株式会社/ 3.1 ダイバーシティ & インクルージョンの推進

説明文

データ集計システム画面IMAGE

日本語（原文）

種類/中分類を選択

情報

別の自社回答

以質問

示基準

E

頭回答

三者回答

質問3.1.1.2 重点テーマ：社会 / 重要課題：ダイバーシティ & インクルージョンの推進

【取組み】課題「多様な属性の社員が互いの違いを認め、活躍できる職場を実現すると共に、性別、年齢、民族、人種、国籍、障がいの有無等による差別を排除し、全てのステークホルダーの人権やプライバシーを尊重した事業活動を行います。」について、設定しているKPIもしくは定性的な捉え方、並びに具体的な取り組み内容について記入してください。

- ・ KPIもしくは定性的な捉え方が複数ある場合はそれぞれについて記入してください。
- ・ 【E列】は2024年度末時点での取り組み状況を記入してください。（2024年末にご記入の依頼をいたします）

ある	B	C	D	E
1	- 2030年度 KPI or 定性的な捉え方	2024年度 達成目標	2024年度 具体的な実施予定の取り組み内容	2024年度 年度末時点の取り組み状況
2	- ※策定時に記入	※策定時に記入	※策定時に記入	※年度末に記入
3	1 女性管理職比率 ■■■ %程度 —	女性管理職比率 ■■■ %程度	女性社員キャリアアップにつながる研修の企画、実施	・ 女性管理職比率：■■■ 以降は■■ % ・ グロービスの女性リーダー育成プログラムに1人参加。 ・ 2024年度末に女性社員向けの教育を実施し、自身のキャリアや働きやすい会社について考える機会を設ける予定。
4	2 新規採用時の女性比率 ■■■ %程度	新規採用時の女性比率 ■■■ %	会社説明会への女性社員の参加	・ 新規採用時の女性比率：2024年度新入社員（新卒・中途）の女性比率は■■■ % ・ 採用業務への女性社員参加を増やし、女性のキャリアを説明させるとともに、参加した社員本人に先輩社員としての自覚を持たせた。
5	3 男性の育児休暇取得率 ■■■ %程度	男性の育児休暇取得率 ■■■ %	・ 制度周知を通じた取得期間の長期化及び取得率向上のための職場環境の醸成 ・ 休職による人員減少に耐えうる人員体制、業務内容の見直しの検討	・ 男性に対しても育休取得意向確認は事前に必ず行っている。■■■ 時点の男性育休取得率は■■■ %。 ・ 男性育休取得期間については平均■■■ 日と長期化された。 ・ 適正な要員数や業務効率化については、引き続き検討を行う。

ご清聴ありがとうございました



SOTETSU

ときめきと やすらぎをつなぐ

有価証券報告書における 情報開示の取組みについて

2025年4月11日

令和6年度有価証券報告書レビュー解説セミナー
株式会社群馬銀行

企業の主な取組み（株式会社群馬銀行）

経緯や 問題意識

- 当行は2021年11月に、地方銀行としてはじめてパーパス（私たちは「つなぐ」力で地域の未来をつむぎます）を制定し、2022年4月から2025年3月を期間とする中期経営計画「Innovation for “Purpose”」を策定した。
- パーパスの実現に向け、当該計画において人的資本、多様性の取組みに資する人材戦略の策定や非財務KPIの設定に取り組んだ。

プロセス の工夫等

- パーパス、中期経営計画と人材戦略の関連性を、社内外に分かりやすく伝えるため、つながりや関連性を持たせた構成および記述となるよう工夫した。
- パーパスの実現および中期経営計画の達成からバックキャスティングした有効な非財務KPIを設定し、人事部門と有報開示担当部門で連携を密に取りながら、開示内容を検討した。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 2025年4月からスタートする新中期経営計画「Growth with “Purpose”」を2025年2月に策定した。
- 新中期経営計画においては、「人的資本の充実」を掲げた、新たな人材戦略を策定しており、次回の有価証券報告書においても、これまでと同様に「つながり」「関連性」を意識しながら、更に分かりやすい人的資本開示となるよう、工夫を図っていく。

- 人的資本開示の構成イメージ（2024年3月期有価証券報告書）



2024年3月期有価証券報告書_P8（事業の状況）

第2 【事業の状況】

1 【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】

当行グループ（当行及び連結子会社等）の経営方針、経営環境及び対処すべき課題等は、次のとおりであります。
なお、以下の記載における将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当行グループが判断したものであります。

(1) 企業理念

- ・地域社会の発展を常に考え行動すること、これが私たちの事業です。
- ・お客さまとの創造的な関係を深めること、これが私たちの仕事の原点です。
- ・よき企業人であるためによき市民であること、これが私たちの活動の基本です。
- ・一人ひとりの顔が見える表情豊かな組織であること、これが私たちの大切にしている企業風土です。

(2) パーパス

私たちは「つなぐ」力で 地域の未来をつむぎます

当行は、企業理念をもとに、当行グループが何のために存在し、独自の強みを活かして社会にどんなことを働きかけられるかという観点から、パーパスを2021年11月に制定しました。パーパスの『「つなぐ」力』は、お金（金融）だけでなく、地域・企業・人々を「つなぐ」ことや、当行グループが持つサービスや情報などの資源を地域・企業・人々に「つなぐ」ことを通して、さまざまな価値と価値をつないで、新たな価値を生み出したりすることを表現しています。また、「地域の未来をつむぐ」は、地域（当行が本店を置く群馬県だけでなく当行のネットワークが及ぶ地域や企業・人々といったステークホルダー全般）の豊かな未来をつむいでいく存在でありたいという思いを表しています。

(3) 中期経営計画

2022年4月からスタートした中期経営計画「Innovation for “Purpose”」では、過去3年間の中期経営計画「Innovation 新次元」における成果と課題に基づき、現在の取組みをさらに深堀りしていくとともに、当行が2021年11月に定めたパーパス「私たちは『つなぐ』力で 地域の未来をつむぎます」を実現していくために、めざす未来を起点として社会やお客さまの課題解決に対して積極的に取り組んでまいります。

<基本方針>

- ① 「つなぐ・つむぐ」の基盤となるデジタル戦略の遂行
- ② 5つの改革による「つなぐ」力の強化
- ③ 「つなぐ」力の発揮により 未来を「つむぐ」

<戦略テーマ>

[5つの改革]

- 過程や自律性を重視した営業プロセス改革
- 生産性向上に資する業務プロセス改革
- 環境の変化やお客さまのニーズを捉えたチャネル改革
- 創造力発揮に向けた人材改革
- 強みの強化・補完を目的とした外部連携改革

【パーパスを起点とした人材戦略のつながり】

【パーパス】

- ・本頁で経営理念に続き、2021年11月に制定したパーパス（私たちは「つなぐ」力で地域の未来をつむぎます）の内容を説明するとともに、本パーパスに込められた思いを記載



【中期経営計画】

- ・中期経営計画（Innovation for “Purpose”）の内容および「基本方針」を記載し、パーパスを実現していくための、本中期経営計画における方向性を説明



【人材戦略】

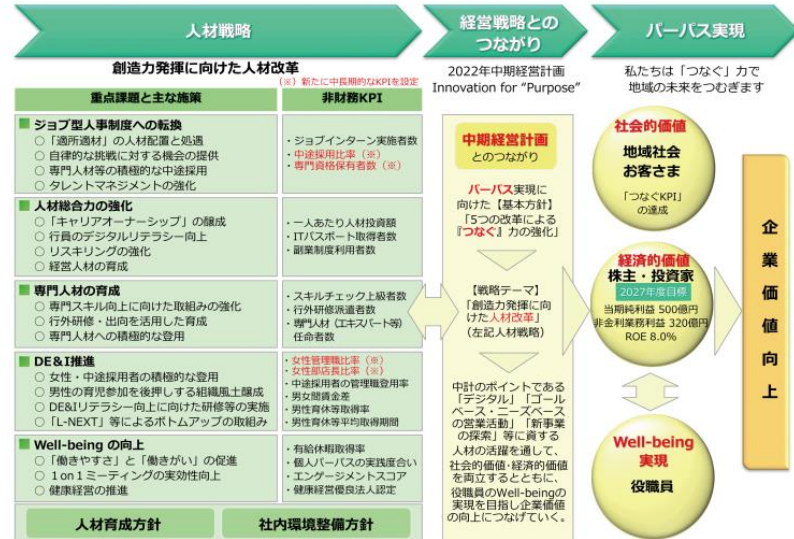
- ・中期経営計画の基本方針に基づく戦略テーマを記載し、人材分野においては「創造力発揮に向けた人材改革」であることを説明

2024年3月期有価証券報告書_P23（サステナビリティに関する考え方及び取組）

(3) 人的資本、多様性への取組み

当行は、パーパス『私たちは「つなぐ」力で地域の未来をつむぎます』の実現に向けて、人材戦略「創造力発揮に向けた人材改革」を掲げるとともに、中期経営計画「Innovation for “Purpose”」では、当行の強みである人材力を磨くことで「つなぐ」力を強化し、多様化する地域の課題・お客さまのニーズへの対応、デジタルへの対応及び新たな事業への対応に努めております。

また、当行は人材戦略に基づく人材育成方針・社内環境整備方針及び非財務KPIを定め、諸施策に取り組んでおります。なお、本方針及び非財務KPIは以下の「②戦略」「④指標及び目標」にそれぞれ記載しております。



② 戦略

<人材育成方針>

「パーパスの実現に向けて、一人ひとりの個人パーパスを起点とした自律的なキャリア形成と挑戦を支援し、人材の価値を向上させていきます。」

私たち群馬銀行グループは、2021年11月にパーパス『私たちは「つなぐ」力で地域の未来をつむぎます』を制定しました。お客さまや地域のニーズが高制度化・多様化するなか、その期待に応えていくための「つなぐ」力の強化に向けて、全ての役職員に対して自律的に意欲や能力を高めていく機会を提供し、グループ内外のステークホルダーと連携して創造力と総合力を発揮し、パーパスを実現できる人材の育成を図っていきます。また、役職員一人ひとりが地域社会とともに持続的に成長することによってイノベーションを創出し、地域社会の未来をつむいでいきます。

<社内環境整備方針>

「価値創造の源泉である役職員一人ひとりが、お互いの個性や能力を認め合いながら心身共に健康で活躍し続け、Well-beingを実現できる環境を整備していきます。」

仕事やキャリア形成に関する価値観が多様化するなか、私たちは働き方改革やダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取組むとともに、個々の能力を最大限に発揮できる「適所適材」の活躍機会の提供等により、全役職員が生き生きと働きたいを持ちながら活躍し続けられる健全で快適な職場環境を構築し、一人ひとりのWell-being実現を目指していきます。

【パーパスと人的資本開示とのつながり】

- 人的資本開示の詳細を記述する前に、前頁で記載したパーパスを起点とした人材戦略のつながりを改めて記載
- 人材戦略に基づいた各種方針、非財務KPIを、以下の「②戦略」「④指標及び目標」で記載していることを説明

【人材育成方針】

- パーパス・経営戦略とのつながり（連動）を考慮した人材育成方針を2023年に策定
- 当行グループのパーパスと、各役職員が設定する「個人パーパス」との関係性を中心に、「役職員一人ひとりの価値向上が企業価値向上につながっていく」というコンセプトに基づき策定
- 2024年6月のジョブ型人事制度への転換を見据え、重要となる「自律的なキャリア形成」について言及

【社内環境整備方針】

- 中期経営計画で掲げた、「役職員一人ひとりのWell-being実現による組織力強化」に沿った社内環境整備方針を2023年に策定
- 一人ひとりが生き生きと働きたいを持てる環境づくりに向け、DE&I推進や健康経営などに積極的に取り組む姿勢を表現

2024年3月期有価証券報告書_P25（サステナビリティに関する考え方及び取組）

④ 指標及び目標

重点課題と主な施策	非財務KPI (注) 1 (注) 2	2024年度 目標 (注) 10	2023年度 実績
ジョブ型人事制度への転換 ・「適所適材」の人材配置と処遇 ・自律的な挑戦に対する機会の提供 ・専門人材等の積極的な中途採用 ・タレントマネジメントの強化	ジョブインターン実施者数	80名	64名
	中途採用比率	15%	13.8%
	専門資格保有者数 ※年度末における人数 (注) 3	290名	266名
人材総合力の強化 ・「キャリアオーナーシップ」の醸成 ・行員のデジタルリテラシー向上 ・リスクリテラシーの強化 ・経営人材の育成	一人あたり人材投資額 (注) 4	130千円	127千円
	ITパスポート取得者数 ※年度末における人数	1,000名	1,224名
	副業制度利用者数 ※年度末における人数	—	29名
専門人材の育成 ・専門スキル向上に向けた取組みの強化 ・行外研修・出向を活用した育成 ・専門人材への積極的な登用	スキルチェック上級者数 ※年度末における人数 (注) 5	850名	898名
	行外研修派遣者数	100名	107名
	専門人材(エキスパート等) 任命者数 (注) 6	15名	12名
DE&I推進 ・女性・中途採用者の積極的な登用 ・男性の育児参加を後押しする組織風土醸成 ・DE&Iリテラシー向上に向けた研修等の実施 ・「L-NEXT(女性活躍促進チーム)」等によるボトムアップの取組み	女性管理職比率	18%以上	19%
	中途採用者の管理職登用率 [参考：新卒入行者の同登用率]	—	36.1% [40.7%]
	男女間賃金差	—	47.7%
	全労働者	—	56.5%
	正規雇用労働者	—	57.8%
	パート・有期労働者	—	57.8%
	男性育休等取得率	100%	104.8%
	男性育休等平均取得期間 (注) 7	6.5日以上	22.4日
Well-beingの向上 ・「働きやすさ」と「働きがい」の促進 ・1on1ミーティングの実効性向上 ・健康経営の推進	有給休暇取得率	70%	82.6%
	個人パーパスの理解	—	4.0
	実践度合い	—	3.6
	(注) 8 共感	—	2.9
	行動	—	2.9
	エンゲージメントスコア [参考：ベンチマークとの差異] (注) 9	—	75 [+2]
	人間関係	—	73 [+2]
	支援	—	66 [+1]
	自己成長	—	66 [+1]
	健康経営優良法人認定	継続取得	取得済

- (注) 1 非財務KPI(目標・実績)は、当行グループにおいて主要な事業を営む銀行単体の計数としております。
- 2 目標を設定していない非財務KPIは、2024年度目標欄に計数を記載しておりません。
- 3 専門資格は、中小企業診断士、FP1級、証券アナリスト、公認AMLスペシャリスト、高度情報処理技術者・情報処理安全確保支援士としております。
- 4 一人あたりの人材投資額は、「研修に係る費用(資格取得費用、研修派遣者の人件費、研修所経費等)÷業務職の年度平均在籍者数」にて算出しております。なお、2023年度の人材投資に関する総額は368百万円です。
- 5 スキルチェックにおけるスキル分野には、預かり金融資産、審査、法人営業、個人融資、事務(営業コース)、事務(融資・外為コース)があります。
- (以下省略)

【非財務KPI（人材育成方針関連）】

- 前頁の人材育成方針と統合的で測定可能な各種指標を設定
- 当該指標は、中期経営計画で掲げた戦略テーマ「創造力発揮に向けた人材改革」を達成するための「重点課題と主な施策」で分類し、当行にとって最適な指標を選定
- 開示項目には、ジョブインターン実施者数のような当行独自の取組指標も織り交ぜながら、従業員のスキルアップや個々人の主体的なキャリア形成に向けて計測した指標について積極的に情報を開示

【非財務KPI（社内環境整備方針関連）】

- 前頁の社内環境整備方針に沿った、役職員一人ひとりのWell-being向上に資する指標を設定
- DE&I推進にかかる項目を中心に指標を開示するとともに、当行パーパスの実現に向けた起点となる個人パーパスの実践度合いについても調査結果を開示

【今後の人的資本開示】

- 2025年4月からスタートする新中期経営計画「Growth with “Purpose”」を策定
- 次回の有価証券報告書では、新中期経営計画に沿った、新たな非財務KPI等を開示予定

有価証券報告書における 情報開示の取組みについて

2025年4月11日

令和6年度有価証券報告書レビュー解説セミナー
キッセイ薬品工業株式会社

企業の主な取組み（キッセイ薬品工業株式会社）

経緯や 問題意識

- 2005年、従業員が働きやすい環境整備や目標管理制度などを通じたマネジメント支援を実現するための現状把握を目的として、「人事に関する意識調査」をスタート。その後3～4年ごとに実施。
- 調査開始当初よりES※の向上がCS※に繋がるという考えのもと、従業員が働きがいを感じることでできる環境整備を目的として実施してきており、これまで蓄積してきたデータを有価証券報告書で開示するに至った。

プロセス の工夫等

- 開示にあたっては、本調査の目的や内容がステークホルダーや第三者に分かりやすく伝わるよう、設問内容や評価尺度を明示した。
- 過去のデータの開示も検討したが、経営環境の変化が激しい状況において、現在および将来に向けた当社取組みを伝えることを主眼として、過去2回分とした。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 当社の人材戦略が経営目標の実現や今後の持続的成長にどのようにつながるのか、ステークホルダーに対してより分かりやすいストーリーとして伝えるための開示内容を検討している。

※ES＝Employee Satisfaction、CS＝Customer Satisfaction

人事に関する意識調査

当初の目的

管理者支援プロジェクトの一環として実施。より従業員が働きやすい環境整備や目標管理制度などを通じたマネジメント支援を実現するための現状把握

現在の目的

「仕事へのやりがい、達成感」、「仕事への使命感」あるいは「仕事を通じて感じられる自己の成長」などをより実感できる環境整備を推進していくにあたり、社員が人事制度、福利厚生制度をどのように捉え、何を重要視しているかを把握

2005年

- ・測定項目：ロイヤリティ・職務満足・MBO・人事制度
- ・評価尺度：満足度4尺度・重要度3尺度

2009年

- ・設問に総合満足度を追加、各設問との相関分析を実施、設問を一部追加、修正
- ・満足度と重要度を用いたポートフォリオ分析を実施（重点改善・重点維持と改善・維持項目の4象限）

2013年

- ・測定項目「ロイヤリティ」を「エンゲージメント」に変更

2016年

- ・重要度の尺度を4つに変更

2019年

- ・設問の一部追加

2022年

- ・コロナ禍、事業としては減収減益かつ営業損失を計上するという厳しい経営環境下で実施
- ・スコアの低下が予想されたが全体として前回はわずかながら上回る

有価証券報告書での開示にあたり

- 人的資本に関する戦略を開示するにあたり、人材育成方針と経営理念や経営ビジョンとのつながりを意識した。

キッセイ薬品の人材育成方針

経営理念

純良医薬品を通じて社会に貢献する

会社構成員を通じて社会に奉仕する

経営ビジョン

世界の人びとの健康に貢献できる独創的な医薬品を
開発し提供する創薬研究開発型企業を目指す

ミッション

中長期的に継続して独創的な医薬品を開発し上市していく

ミッション実行に
必要な人材

高度な専門性を持ち独自性と卓越性を有した自律的かつプロフェッショナルな人材

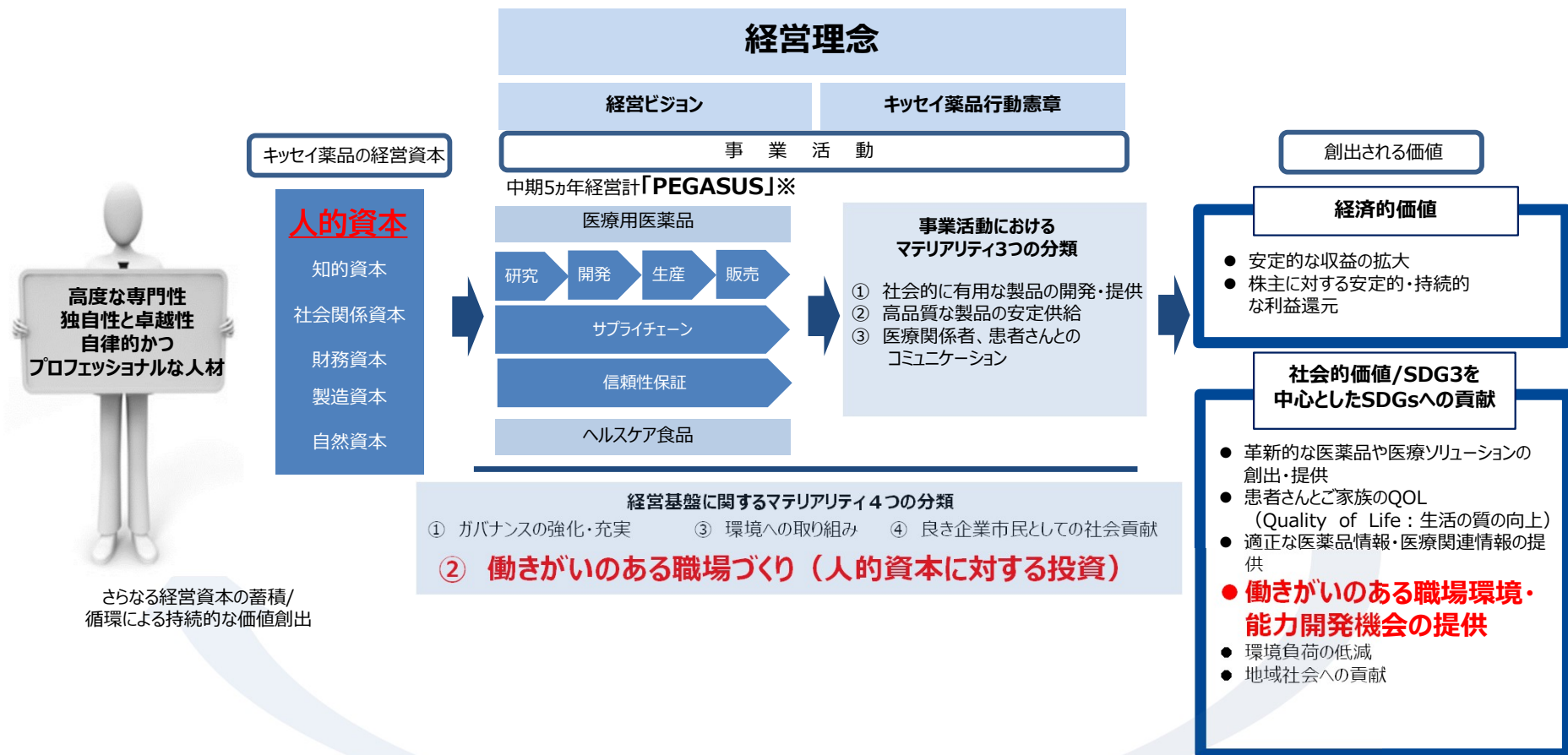
人材育成方針



- I. 会社は、社員の成長と会社の発展の同時実現を目指す教育・学習環境を提供する。
- II. 会社は、管理者らによる実効性の高い指導・育成を支援し、計画的な次世代育成を促進する。
- III. 会社は、社員の自己啓発を奨励し、自発的な能力・キャリア開発を支援する。

有価証券報告書での開示にあたり

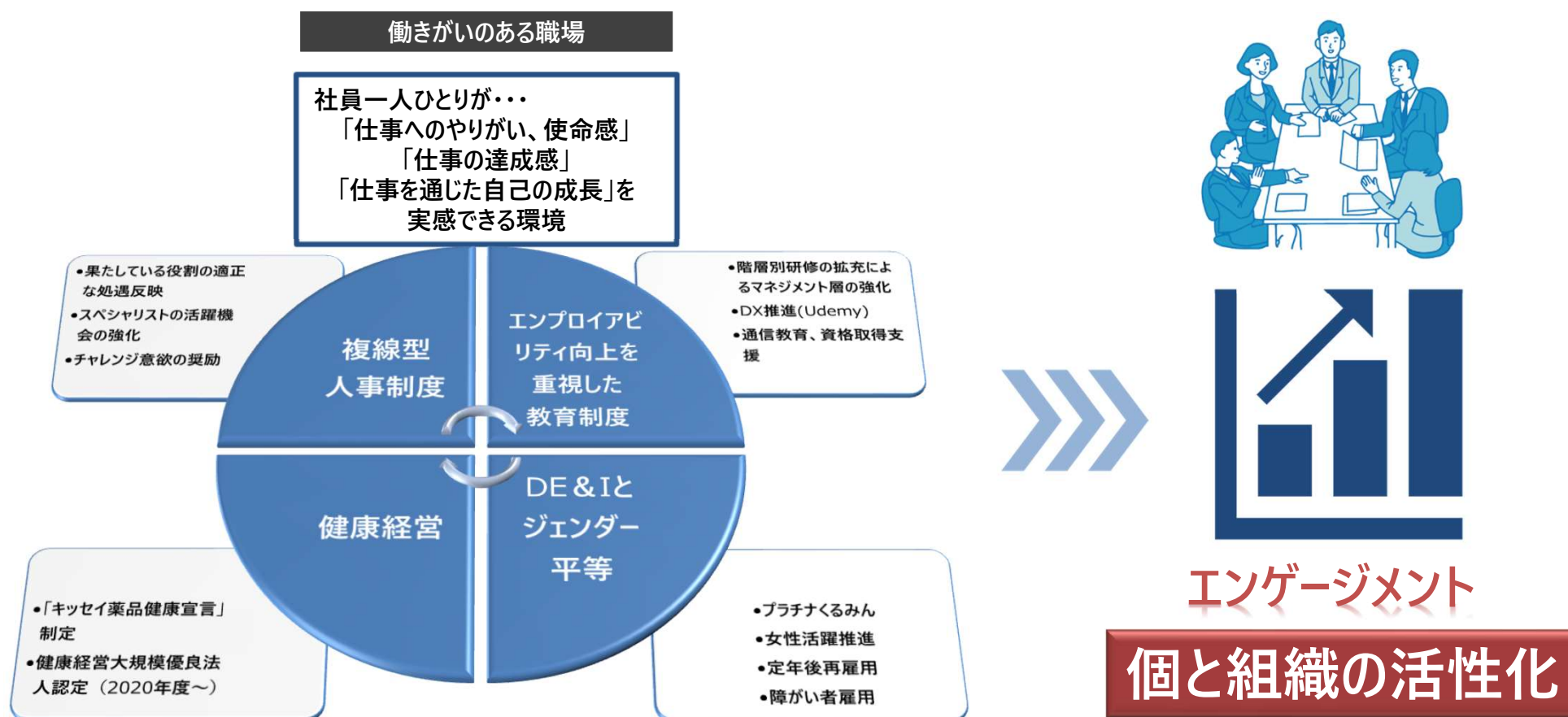
- 社内環境方針については、自律型人材を育成していく環境整備として、当社では「働きがいのある職場づくり」を経営基盤に関するマテリアリティの一つとして特定。



※中期5ヵ年経営計「PEGASUS」2020年4月～2025年3月

有価証券報告書での開示にあたり

- 「働きがいのある職場」では、社員一人ひとりが「仕事へのやりがい、使命感」、「仕事の達成感」あるいは「仕事を通じた自己の成長」を実感しているものと考え、社員のエンゲージメントを重視し、定期的に測定してきた。



人材育成方針及び社内環境整備方針に関する 指標と目標について



目 的

- ・一人ひとりが「仕事へのやりがい、達成感」、「仕事への使命感」あるいは「仕事を通じて感じられる自己の成長」などをより実感できる環境づくりが、厳しい経営環境の中で持続的に会社を発展させていくためには不可欠であり、そのような環境整備を推進していくにあたり、社員が当社の人事制度、福利厚生制度をどのように捉え、何を重要視されているかを把握する
- ・中期経営計画期間中に一度の実施を基本として、過去 6 回実施（2005年、2009年、2013年、2016年、2019年、2022年）実施



方法・測定項目

- ・総合満足度と5つのカテゴリー（エンゲージメント、職務満足、目標管理制度、処遇・キャリア、人事制度・ワークシチュエーション）で構成された調査で、各設問について「満足度」と各設問が会社生活においてどの程度重要であるかを「重要度」として測定
- ・満足度評価尺度:大いにそう思う(4点) /ある程度そう思う(3点)/あまりそう思わない(2点) /全くそう思わない(1点)
- ・重要度評価尺度:重要である(4点)/どちらかといえば重要である(3点)/どちらかといえば重要でない(2点)/重要でない(1点)



結果&分析

- ・各項目の満足度と重要度の平均スコアを集計
- ・満足度と重要度の二つの指標からポートフォリオ分析を行い、「重点維持項目」「維持項目」「重点改善項目」「改善項目」を特定

人材育成方針及び社内環境整備方針に関する 指標と目標について

- 有報での開示にあたっては、本調査の目的や内容がステークホルダーや第三者に分かりやすく伝わるよう、設問内容や評価尺度を明示した。
- 過去のデータの開示も検討したが、経営環境の変化が激しい状況において、現在および将来に向けた当社取組みを伝えることを主眼として、過去2回分とした。

【満足度評価尺度】「大いにそう思う（４点）」「ある程度そう思う（３点）」
「あまりそう思わない（２点）」「全くそう思わない（１点）」

項目	エンゲージメント・職務満足に関する設問	満足度評価尺度の平均	
		2019年	2022年
エンゲージメント	キッセイ薬品をもっとよくしたい	3.61	3.56
	キッセイ薬品の社員であることを誇りに感じている	3.26	3.27
	将来もキッセイ薬品とともに成長していきたい	3.40	3.38
	キッセイ薬品の経営ビジョンに共感している	3.53	3.58
職務満足度	目標以外の業務でも必要だと思った事は上司に提案し実行している	3.22	3.23
	仕事にやりがいを感じている	3.18	3.22
	仕事は会社の目標達成に重要な意味を持っている	3.40	3.42
	仕事は自分の能力を十分活かすことができる	3.15	3.17
	仕事の達成感を感じることができる	3.10	3.13
	仕事を通じて成長を実感できている	3.09	3.12
	仕事を通じて社外顧客に満足感をもってもらえる製品やサービスを提供できている	2.97	3.00
エンゲージメント・職務満足に関する設問の平均		3.26	3.28

2024年3月期の開示内容

■ 2024年3月期の開示においては、過去2回の調査結果と「人事に関する意識調査」の目的と概要を文章により説明。

指標及び目標

(1) 人材育成方針及び社内環境整備方針に関する指標と目標について

①働きがいのある職場づくりと社員のエンゲージメントレベル

当社の経営基盤に関するマテリアリティの一つである「働きがいのある職場づくり」を推進するために、当社では社員のエンゲージメントを重視し、「人事に関する意識調査」としてエンゲージメントレベルや人事諸制度への満足度を定期的に測定しています。社員が自分の会社や仕事についてどう思い、人事諸制度をどのように捉え、何を重要視しているかなどを把握し、人事施策の検証、効果的な推進に活用しています。

この調査は、総合満足度と5つのカテゴリー（エンゲージメント、職務満足、目標管理制度、処遇・キャリア、人事制度・ワークシチュエーション）で構成された調査で、各設問について「満足度」と各設問が会社生活においてどの程度重要であるかを「重要度」として測定しています。そして、満足度と重要度の二つの指標からポートフォリオ分析を行い、「重点維持項目」「維持項目」「重点改善項目」「改善項目」を特定しています。現中期5ヵ年経営計画「PEGASUS」中に実施した調査の結果（2022年）は下表のとおりです。

次期中期経営計画年度に実施予定の調査では、人事制度や教育制度の運用を通じて、エンゲージメント・職務満足に関する設問の平均点を3.30ポイント以上にすることを目標としています。

人事に関する意識調査結果

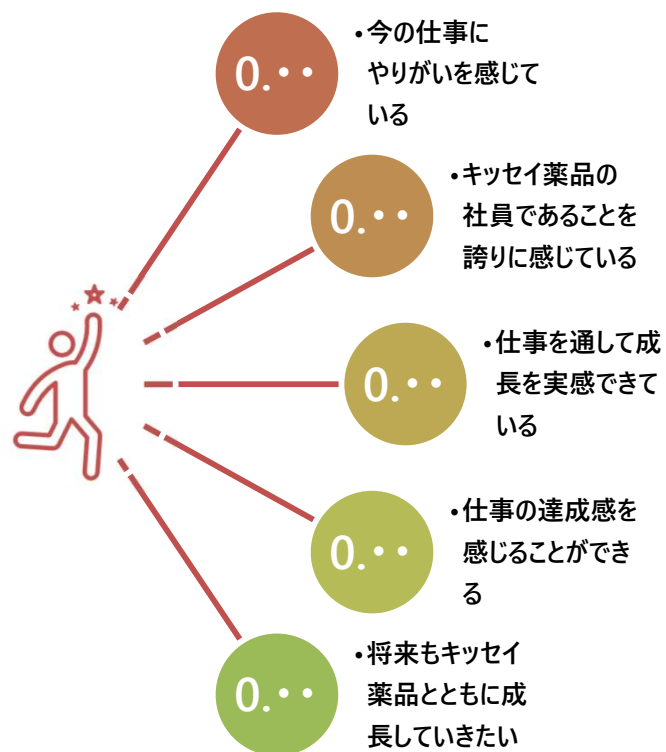
項目	エンゲージメント・職務満足に関する設問	満足度評価尺度※の平均	
		2019年	2022年
エンゲージメント	キッセイ薬品をもっとよくしたい	3.61	3.56
	キッセイ薬品の社員であることを誇りに感じている	3.26	3.27
	将来もキッセイ薬品とともに成長していきたい	3.40	3.38
	キッセイ薬品の経営ビジョンに共感している	3.53	3.58
職務満足度	目標以外の業務でも必要だと思った事は上司に提案し実行している	3.22	3.23
	仕事にやりがいを感じている	3.18	3.22
	仕事は会社の目標達成に重要な意味を持っている	3.40	3.42
	仕事は自分の能力を十分活かすことができる	3.15	3.17
	仕事の達成感を感じることができる	3.10	3.13
	仕事を通じて成長を実感できている	3.09	3.12
	仕事を通じて社外顧客に満足感をもってもらえる製品やサービスを提供できている	2.97	3.00
エンゲージメント・職務満足に関する設問の平均		3.26	3.28

※満足度評価尺度:「大いにそう思う(4点)」「ある程度そう思う(3点)」「あまりそう思わない(2点)」「全くそう思わない(1点)」

今後の検討課題

- 当社の人材戦略が経営目標の実現や今後の持続的成長にどのようにつながるのか、ステークホルダーに対してより分かりやすいストーリーとして伝えるため、特に指標と目標について、開示するデータや方法について検討している。
- 2025年度からの新中期経営計画スタートにあわせて意識調査を実施予定。

総合満足度に影響する要素（相関分析）



満足度と重要度によるポートフォリオ分析

マテリアリティの抽出と施策の検討



トランスコスモスにおける サステナビリティ情報開示の取り組み

トランスコスモス株式会社
サステナビリティ推進部
吉田 織江



Global Digital Transformation Partner

トランスコスモス会社概要

- **通称社名** トランスコスモス株式会社 (transcosmos inc.)
※1997年東証一部上場 (2022年4月より東証プライム上場)
- **所在地** 本社：〒170-6016 東京都豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60
本店：〒150-0011 東京都渋谷区東1-2-20 渋谷ファーストタワー
URL: <http://www.trans-cosmos.co.jp>
- **設立** 1985年6月18日 (※1966年6月)
- **資本金** 290億6,596万円
- **代表** 代表取締役共同社長 牟田 正明
代表取締役共同社長 神谷 健志
- **従業員数** グループ：69,674名 (国内：43,552名、海外：26,122名) 2024年9月末現在
- **事業内容** CXサービス (デジタルマーケティング・EC・コンタクトセンター)、BPOサービス



JQA-QM9606



JQA-IM0223



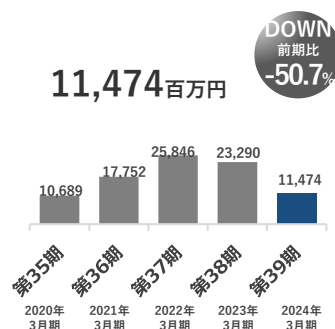
JQA-EM6671
池袋・大阪



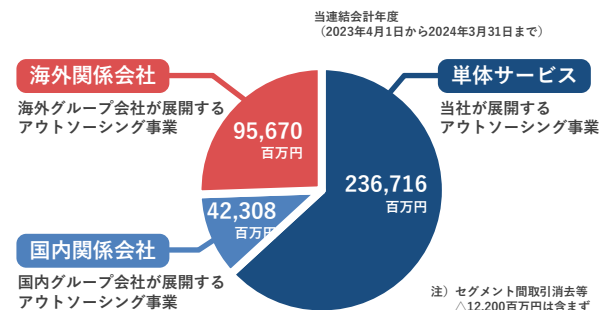
●連結売上高



●連結営業利益



●セグメント別売上高



企業の主な取組み（トランスコスモス株式会社）

経緯や 問題意識

- サステナビリティ情報の開示充実化を契機に、2021年に統合報告書の初版を発行とSDGs委員会の設立、2022年にサステナビリティ推進部を立上げ、2023年にはサステナビリティ基本方針を制定、「Well-beingの最大化」をパーパスと定め、一步一步着実に取り組んできました。
- 代表取締役会長を委員長とした「トランスコスモスSDGs委員会」を設置、当社グループ全体で推進しています。委員会のメンバーは取締役会に参加し、サステナビリティ推進の主たる活動状況の報告や決議を四半期ごとにしています。

プロセス の工夫等

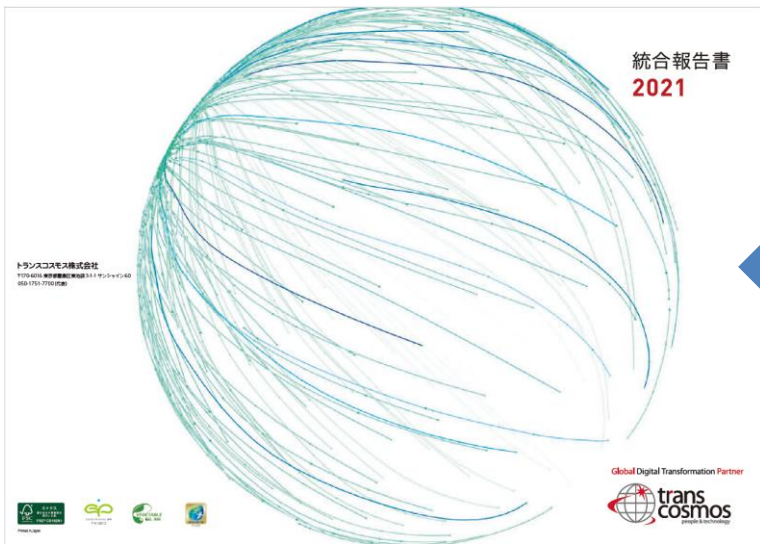
- 有価証券報告書へのIFRS S1、S2情報の拡充義務化を見据え、現在から取り組むことによってバックキャストで人員体制の強化や制度への理解を促進しています。取引先である大手企業からの要請に対応できるようにしています。
- 開示義務化の要件のみならず、FTSEやMSCI、CDPといった外部評価機関への対応をバックキャストで取り組むことによって、包括的にサステナビリティの取り組みに対応して企業としてのレジリエンスを強化しています。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- お客様企業のGHG排出量算定を支援する「GHG排出量算定自動化サービス」をリリースし、自社の情報開示といった守りのサステナビリティだけでなく、収益につなげる攻めのサステナビリティにも取り組んでいます。
- 各拠点や部門のサステナビリティに関連するフォアキャストでの活動をnoteを使って広く社内外に発信・共有しています。今後は従業員一人一人が社会課題解決につながる活動ができるよう、制度設計も検討し、全社一体で取り組んでいきます。

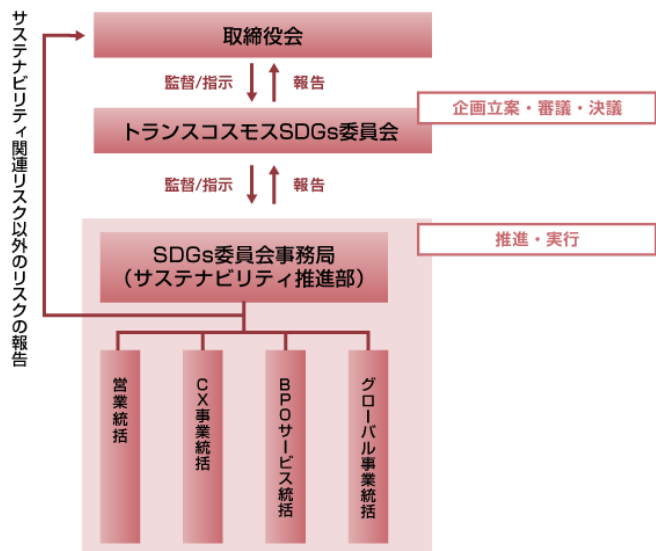
経緯や問題意識「ゴールを決めてバックキャストで実行、ボトムアップでなくトップダウン」

□ トランスコスモス統合報告書 2021(0.5版)の発行を決定



2021年に初版である「統合報告書」0.5版 を発行
⇒まず発行時期を決め、内容をバックキャストで作っていく

□ 「サステナビリティ推進部」の前に経営主導の「トランスコスモスSDGs委員会」を設立



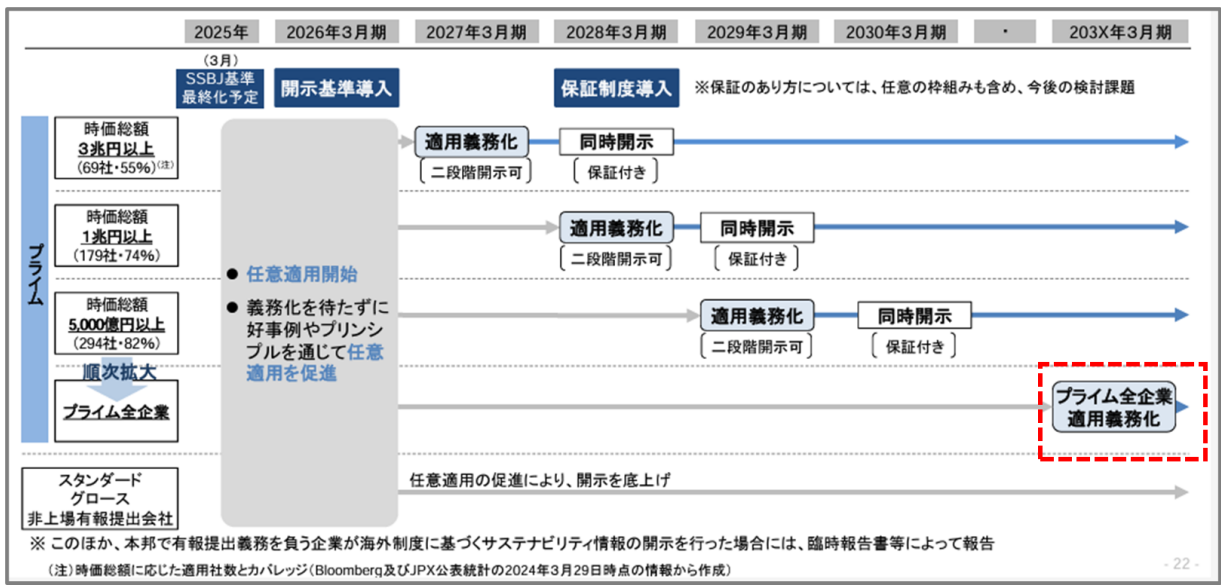
2021年に代表取締役会長を委員長とした「SDGs委員会」を設立
⇒社内取締役全員がメンバー



2022年に実行組織である「サステナビリティ推進部」を設立
⇒2022年兼務2名、2023年3名、2024年4名と拡大

プロセスの工夫等「規制強化を見据えてバックキャストで事前に対応」

□ プライム企業開示義務化に先駆けて、バックキャストで取り組む



金融庁の好事例集を分析し、求められる開示内容(戦略、指標と目標、ガバナンス、リスク管理)に沿って記載を充実

□ 法規制以外にESG外部評価をベンチマークとしてKPIを設定

Environment	Social
2025年度末までに 「Science Based Targets」 認定の取得	2025年度末までに 女性管理職比率を 28.0%以上
Governance	Social Impact
2025年度末までに 「FTSE Russell ESG スコア」で 3.8以上	2025年度末までに 公共自治体&民間での社会課題解決事例 50件以上



SBTの目標設定や、FTSEのESGスコア等をベンチマークとして、気候変動以外のESG改善に取り組むことで、企業としてのレジリエンスを強化

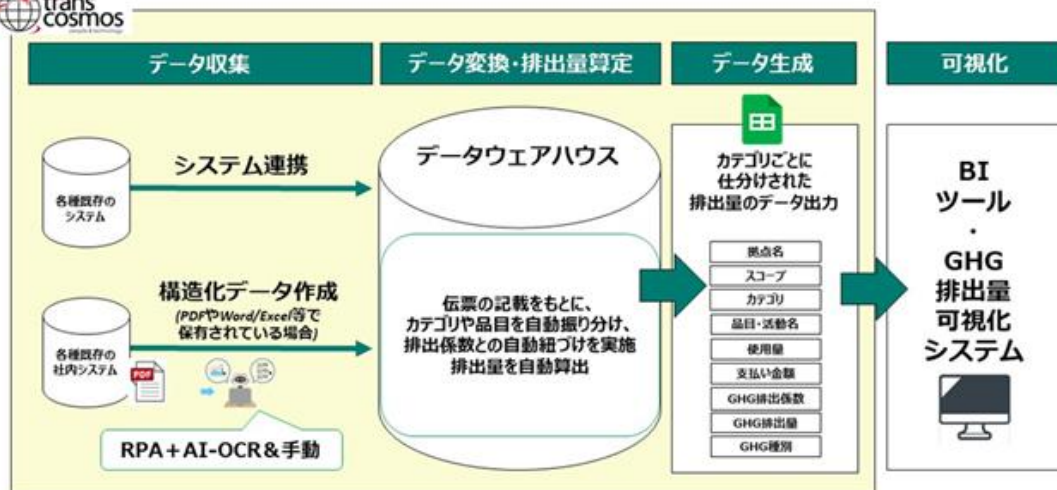
更なる充実化に向けた取り組み「SXをビジネスチャンスと捉え、稼ぐ力に」

□ 「攻めのサステナビリティ」でSXを自社ビジネスへ「GHG排出量算定自動化サービス」

当社GHG排出量算定ソリューションのスキーム

データ収集を半自動化、排出量算定は必要なアウトプットに向けて自動で振り分け／紐づけ／算出

出力されたデータを、主要なBIツールやGHG排出量可視化ツールと連携



© transcosmos inc. All rights reserved.



既存のシステムからGHG排出量算定のためのデータを自動連携することにより、担当者のデータ収集・算定工数を大幅に削減

□ サステナビリティ活動を社内外へ発信「トランスコスモスSDGs委員会 noteオープン社内報」



各拠点や部門のサステナビリティに関連する活動をnoteで外部に発信。今後は従業員全員がソーシャルグッドの活動に取り組めるよう制度を設計していきます。

