

企業のサステナビリティへの取り組みおよび
監査等委員会の関与の在り方
〈現状分析編〉

2022年12月23日
公益社団法人 日本監査役協会
監査等委員会実務委員会

目次

1. はじめに	1
2. 「サステナビリティ」に取り組む意義	2
(1) 意義	2
(2) サステナビリティ・ガバナンスと非財務情報開示の重要性	3
3. サステナビリティ開示を取り巻く近時の動向	7
(1) 総論	7
(2) 各論	10
4. アンケートから見える企業の現状	20
(1) アンケート調査の実施	20
(2) 各企業における各種取組みの現状	20
(3) 監査等委員・監査委員の関与	31
(4) その他	34
(5) アンケート総括	37
5. 今後に向けての課題	37
6. おわりに	38
添付資料	41

1. はじめに

監査等委員会実務委員会（以下「当委員会」という。）は、委員会創設後の第1回の検討課題を「サステナビリティ」とした。これは、当委員会の前身である「監査等委員会実務研究会」の報告書「企業の健全なリスクテイクに対する監査等委員会の関与の在り方」（2020年12月16日）において、各論の1つとして取り上げた「サステナビリティ・ガバナンス」について、より一層深度ある検討が必要である、という問題意識から出発している。

企業はそもそもサステナブルでない限り持続的成長・存続は見込めない。2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードでは、企業はサステナビリティについて基本的な方針を策定し、自社の取組みを開示することが求められている。今後各企業は実効性あるサステナビリティ経営実現のため、その基盤となるガバナンス体制の構築が重要となっている。

加えて、経営環境の不確実性がますます増加している中、企業の中長期的な企業価値の向上と持続的成長に向け、各企業のサステナビリティ・ガバナンスもまた、歩調を合わせて重要性が増している。前回報告書公表からの2年間でもこの環境は劇的に変化しており、今後もこの変化が継続していくことは確実である。したがって、各企業は、上記コーポレートガバナンス・コードに示された諸論点に対して「会社としてどう取り組むべきか」「どのように開示をしていくべきか」の両面から骨太な議論を行うことが求められている。また、取締役会としても、これをどのように監督していくかが極めて重要なポイントとなってきており、ガバナンス体制の中で、社外取締役が過半数を占める会議体である監査等委員会が果たすべき職責も、当然のことながら重要性を増している。サステナビリティへの訴求に乏しい企業には良い人材も集まらない。

一方で、後掲のアンケート結果で明らかなように、現状においては、企業の経営陣をはじめとして、取締役会、監査等委員会ともに、これらの課題に対して、どのように取組みを進めていくべきか、依然手探りの状況である。

具体的には、自社にとって、どのような事業活動が社会のサステナビリティに資するか、それらの活動がどのように企業価値の向上につながるかについては、多種多様な議論があり、何から、どのように取り組めばよいか、必要性は認識しつつも困惑の状況にあると認められる。また、国内外におけるこれらの枠組みの策定に向けた議論も進行中である。このため、会員各位の関心（理解）の度合いもまちまちである。

そこで、当委員会としては、まずは、本テーマを取り巻く議論の背景や考え方について整理を試みる。その上で、主に開示に関する枠組みを巡る国内外の動向を中心とした基礎的な知識の整理に加え、現状の各社の取組状況の把握と可能な限りの先進事例の紹介に注力した上で、当委員会では今期と来期の2年にわたって調査研究に取り組み、会員各位の参考に供することとしたい。

2.「サステナビリティ」に取り組む意義

(1)意義

当委員会の本テーマの検討にあたり、企業経営における「サステナビリティ」を「企業活動を通して、経済価値と社会価値の2つの価値創造を両立すること、そのことで、企業と社会の持続可能性を実現していく」こと（経営）、と定義し、検討を開始した。

次に、幅広いサステナビリティ課題の中でも、社会活動と企業経営の持続性に重要な影響を与え、かつグローバルな社会課題にもなっている重要事項として、「気候変動」と「人的資本」の2点を取り上げることとした。その主たる理由は、これらの課題は喫緊のことであり、足元でこれらの課題に対応できない企業は、投資家、消費者から肯定的な評価を得ることが困難となり、結果として、事業活動を継続することが難しくなるためである。

特に、気候変動については、すでに国際的な一定の基準（考え方）が認知され、かつ合意が形成されている状況にあり、また国内においても、有価証券報告書への開示義務が求められる状況である。したがって、その場合の判断基準となる指標についても、しかるべき一定の範囲で何らかの基本的な考え方が必要であり、また監査監督の立場からも同様の基準が必要である。この点からも、当委員会として取り組む意義があるものと認識した。

人的資本に関しても同様である。グローバルな人権課題も含めて、今後企業価値向上の推進力が「無形資産」になっていく中で、人的資本への投資はその中核要素になっている。このため、今後企業としていかなる実務的な対応が必要となるのか、多くの投資家にどのように人材戦略を可視化し経営として説明できるか、より人に対する投資へとどう転換すべきか、極めて重要な要素となっている。このような認識から、「人的資本」課題に関する現下の状況をできる限り明示していくこととした。

その一方で、当委員会での検討期間中でも、「サステナビリティ」をめぐる社会環境は大きく進展、進化しており、足元では、「SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）」（2022年8月30日・伊藤レポート3.0）という考え方が示されており、より拡張された概念で全体像が整理されている状況にもある。

<伊藤レポート 3.0 より>

- ・SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）とは、社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを「同期化」させていくこと、及びそのために必要な経営・事業変革（トランスフォーメーション）を指す。
- ・社会のサステナビリティと企業のサステナビリティの同期化とは、企業が社会の持続可能性に資する 長期的な価値提供を行うことを通じて、社会の持続可能性の向上を図るとともに、自社の長期的かつ 持続的に成長原資を生み出す力（稼ぐ力）の向上と更なる価値創出へとつなげていくことを意味する。
- ・「SX」は企業による努力のみでは達成されない。「SX」の実現のためには、企業、投資家、取引先など、 インベストメントチェーンに関わる様々なプレイヤーが、持続可能な社会の構築に対する要請を踏まえ、長期の時間軸における企業経営の在り方について建設的・実質的な対話を行い、それを磨き上げていくことが必要となる。
- ・ 気候変動や人権などのサステナビリティ課題の多様化、これらを含む様々なルール環境の変化、サイバーセキュリティ等の経済安全保障関連課題の顕在化など、複雑化する事業環境の中で持続的な競争優位を確保していくため、SX の実現に向けた強靱な価値創造ストーリーの協創と、その実装が期待される。

以上の考え方を踏まえると、当委員会が今回取り上げたテーマは、企業経営の本質（事業の時間軸を長期に転換し、より持続性のあるビジネスモデルに変革していくこと）そのものであり、「監督機能」の重要な機関の一つである監査等委員としては、執行サイドの動きを積極的に監視・監督するとともに、必要な範囲で経営陣に「Good Question」を継続して発信しつづけることで、事業変革を後押しする役割も担っていく必要があると考えられる。

(2)サステナビリティ・ガバナンスと非財務情報開示の重要性

①改訂コーポレートガバナンス・コードにおけるサステナビリティ

2021年6月のコーポレートガバナンス・コードの改訂では、サステナビリティに関して以下のような原則が記載されている。

【原則3-1 情報開示の充実】

《補充原則 3-1③》

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFD¹またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

【原則4-2 取締役会等の責務(2)】

《補充原則4-2②》

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

以上の2つのコードの記載に明らかなように、上場企業は当然にサステナビリティに関して当該企業としての考え方、経営戦略における対応状況を開示し、その内容をロジカルに語れるようにしなければならない。また、あわせて執行サイドのみならず、監督機関（取締役会）においても、その対応を求めていることから、監査等委員としても取組状況を明確に確認していく必要がある。

②企業価値と無形資産

ここで企業価値について考えてみると、「企業価値」は、理論的には「財務価値」と「非財務価値」で構成される。

財務価値（情報）は貸借対照表（B/S）、損益計算書（P/L）、キャッシュ・フロー計算書等から成るが、これは過去ないし現在の企業の状況を示す情報である。これに対して、非財務価値（情報）は、経営者の計画、企業のリスクと機会、長期的価値を形成する企業の将来予測に関する情報ともいえ、サステナビリティ開示もこの一環として位置づけられる。

したがって、サステナビリティへの取組みを強化することは、無形資産を中心とする非財務情報への関心を当然に高めることとなる。

財務情報が示すのは企業の有形資産に関する情報であるが、現代の企業価値はむしろ無形資産が占める割合が大きく、財務情報だけでは企業価値の把握は困難である。第4次産業

¹ TCFD（気候関連財務リスク開示タスクフォース）とは「Task force on Climate-related Financial Disclosures」の略。各企業における気候変動への取組みやリスクを開示することを推奨し、そのための基準を提示する国際機関。TCFDによる提言として推奨される情報開示は、「ガバナンス」、「戦略」、「リスクマネジメント」および「指標と目標」の4つとなる（後掲11頁も参照）。

革命の急速な進展によって企業の競争の在り方が大きく変化するとともに、競争力の源泉が有形資産から無形資産へと変化しつつある。なぜならば、人材を主力とする無形資産こそが、イノベーションのカギとなるからである。そのため、無形資産の価値の源泉たる非財務情報こそが企業の価値の判断にとって重要となってくる。非財務情報開示の重要性が増しているのは、ここに理由がある。

無形資産は非財務情報の骨格をなすものである。このため、企業戦略として、無形資産の中核をどう位置づけるべきか、戦略投資をはじめ、いかにそこに重点的に対応すべきか、非財務情報をどのように企業価値向上に結び付けていくか、について整理し、説明していく必要が生じている。

無形資産への投資、あるいは ESG (E: Environment、S: Social、G: Governance (環境・社会・ガバナンス) の頭文字を合わせた用語) に関する取組みの多くは、財務会計的には、費用となる。このため、短期的な利益のみを重視する視点からは、多くの企業では、どうしても投資に抑制的なケースも多いと考えられる。また開示にあたっては、財務情報の提供には力点を置いてきたが、今後はこれらの非財務情報に対する投資と開示等は企業経営にとって極めて重要な視点となるだろう。

また、ESG 投資の高まりや、企業価値の在り方に関する多様な捉え方を受けて、国際的な非財務情報開示基準に関する議論も活発化している。

以上のような観点から、無形資産投資等を企業自身が適切に把握し、自社の戦略に組み込んで、無形資産投資等が中長期的な企業価値向上にどのように結び付いているか、価値創造ストーリーとして構築しているか、を監査等委員として確認していく必要がある。

③ストーリーとしての非財務情報

非財務情報の開示において求められる基本的な考え方は、「非財務情報の開示」＝「中長期的な成長に繋がるストーリーを示す」という考え方は理解されよう。サステナビリティに対する取組みそのもの、あるいは開示においても、短期的な視点からは制度対応、コストとして捉えられがちである。しかし、こうした取組みは、中長期的には、経営戦略や施策の推進を支える基盤として、中長期的な企業価値の向上に資するものであるという考え方が求められる。サステナビリティに関する自社の戦略・施策が、財務指標や資本効率の向上につながるというストーリーを投資家に対して示し、その理解を得ることが重要となる。

なお、留意すべきことは、必ずしも、企業がこれまでと全く異なる取組みを一から始めなければならないわけではないことである。サステナビリティの各論において指摘される事項について、日本企業が疎かにしてきたわけでは決してなく、むしろ他国企業との比較でも、従来ビジネスモデルにおいて留意してきたものであるとさえいえる。その意味では、自社の将来性 (成長戦略) についてストーリーを構築し、それを明確に開示していけば、それが即ち非財務情報開示の一環としてサステナビリティについての開示となるだろう。

以上の考え方の整理として、「知財・無形資産の投資・活用戦略の開示及びガバナンスに関するガイドライン」（以下、「知財・無形資産ガバナンスガイドライン」という）

（2022年1月28日 内閣官房 知財投資・活用戦略の有効な開示及びガバナンスに関する検討会）に示されている、「知財・無形資産の投資・活用のための5つのプリンシプル」と「知財・無形資産の投資・活用のための7つのアクション」は、監査等委員の監査の視点としても参考となるので、簡単に記載しておく。

「知財・無形資産の投資・活用のための5つのプリンシプル」

- ① 「価格決定力」あるいは「ゲームチェンジ」につなげる
- ② 「費用」でなく「資産」の形成と捉える
- ③ 「ロジック/ストーリー」としての開示・発信
- ④ 全社横断的な体制整備とガバナンス構築
- ⑤ 中長期視点での投資への評価・支援

「知財・無形資産の投資・活用のための7つのアクション」

- ① 現状の姿の把握
- ② 重要課題の特定と戦略の位置づけの明確化
- ③ 価値創造ストーリーの構築
- ④ 投資や資源配分の戦略の構築
- ⑤ 戦略の構築・実行体制とガバナンス構築
- ⑥ 投資・活用戦略の開示・発信
- ⑦ 投資家等との対話を通じた戦略の錬磨

3. サステナビリティ開示を取り巻く近時の動向

(1) 総論

前章で言及したように、サステナビリティを中心とする非財務情報の開示を求める声が強まる一方で、「何をどのように開示すべきか」については必ずしも明確ではない状況が続いている。また、国内外の様々な機関による基準が乱立し、その整合性、一貫性や比較可能性が担保されない状況となっていたことから、世界規模の統一的な開示基準へのニーズが高まっている。

一方、国内においては、2022年6月13日に金融庁の「金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告（以下、「DWG報告」という）」が取りまとめられ、公表された²。

この報告書における重要な点は、本報告書に基づいて企業は有価証券報告書においてサステナビリティ情報を一体的に開示する取組みが求められることになったことである。また、中でも気候変動と人的資本については十分な開示義務が発生した点は重要な論点である。なお、サステナビリティ開示については、虚偽記載の責任に関して重要な考え方が示されている。サステナビリティ情報は、企業の中長期的な持続可能性に関する事項であり、将来情報を含む。こうした将来情報の記載と虚偽記載の関係については、事後的な事情の変化等によって虚偽記載の責任が問われることに対する懸念から企業の開示姿勢が萎縮することは好ましくないため、「一般に合理的と考えられる範囲で具体的な説明がされていた場合、提出後に事情が変化したことをもって虚偽記載の責任が問われるものではない」との考え方が強調されている。

加えて、これらを支えるガバナンス体制に関して、最も企業の情報開示にインパクトを及ぼすと考えられる点は、有価証券報告書に取締役会や委員会の活動状況の記載を求めていることである。今回の報告では、「開催頻度」、「主な検討事項」、「個々の構成員の出席状況」を記載項目とする方向性が示されている。

また、私たちに関係する点では、監査の信頼性確保について、①監査の状況の認識と監査役会等の活動状況等の説明、②KAM (Key Audit Matters) についての監査役等の検討内容、③デュアルレポーティングラインの有無を含む内部監査の実効性の説明が求められている。

以上のいずれについても、持続的な企業価値向上を目指すうえで重要なファクターであるが、より大切なことは、情報開示そのものではなく、情報開示が求められる背景を執行サイドと監査サイドの双方がよく理解し、これを社内外での議論やアクションに反映させることである。サステナビリティ、ガバナンス、人的資本をはじめ、情報開示が求められる項目は多岐にわたるが、真摯に対応することでステークホルダーからの信頼確保に向けて、その記載の範囲と内容について、より深い検討を要すると考える。

² 同ワーキンググループでは引き続き議論が進められている。本報告書の公表と前後して新たな情報が公表されることもあるため、常に最新の動向を確認されたい。

●DWG 報告の全体概要

図1 DWG 報告の全体像

サ ス テ ナ ビ リ テ ィ	サ ス テ ナ ビ リ テ ィ 全 般	サステナビリティ情報の記載欄を有報に新設 ・(TCFDが求める4つの構成要素のうち)「ガバナンス」と「リスク管理」は、すべての企業が開示 ・「戦略」と「指標と目標」は、各企業が重要性を判断して開示
	人 的 資 本	「人材育成方針」、「社内環境整備方針」を有報の記載項目に追加
	多 様 性	「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」を有報の記載項目に追加
コー ポ レ ー ト ガ バ ナ ン ス	取 締 役 会 の 機 能 発 揮	「取締役会、指名委員会・報酬委員会の活動状況」の記載欄を追加
そ の 他	四 半 期 開 示 の 見 直 し	金融商品取引法の四半期開示義務(第1四半期、第3四半期)を廃止し、取引所規則に基づく四半期決算短信に「一本化」 ※「一本化」の具体化に向けた課題は、検討を継続

出典：中川和哉 [2022] 「ディスクロージャーワーキング・グループ報告が示す情報開示の未来像」HR ガバナンス・リーダーズ・レポート、2022年6月20日。図1～3まで共通。

図2 DWG 報告の要旨のうちサステナビリティと気候変動に関するもの

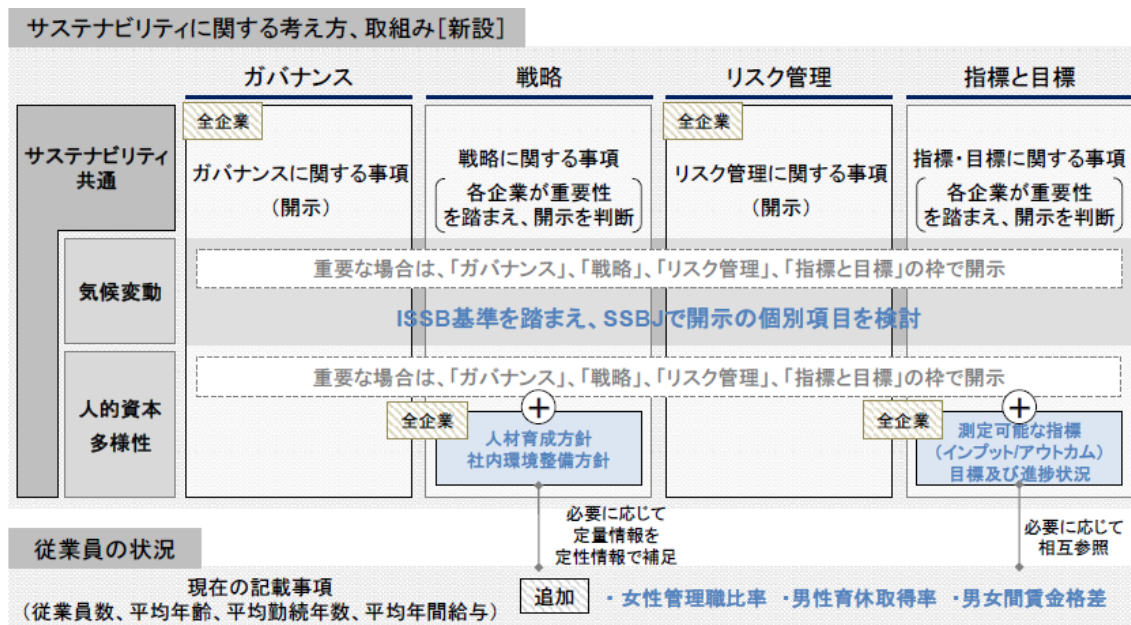
サステナビリティ	サステナビリティ全般	<ul style="list-style-type: none"> 投資家に分かりやすく投資判断に必要な情報を提供する観点から、核となるサステナビリティ情報を有価証券報告書に記載することができるよう、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設すべきである (TCFDが求める4つの構成要素のうち)「ガバナンス」と「リスク管理」はすべての企業が開示し、「戦略」と「指標と目標」は、開示が望ましいものの、各企業が「ガバナンス」と「リスク管理」の枠組みを通じて重要性を判断して開示する 企業においては「記述情報の開示に関する原則」を踏まえて、自らが「重要性(マテリアリティ)」をどのように評価しているのかが伝わる開示が必要となる ※ISSBのサステナビリティ開示基準確定後、その考え方を踏まえることも考えられる
	留意事項	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ開示について、投資家の投資判断にとって有用な情報を提供する観点では、事後の事情の変化などをもって虚偽記載に関われることを懸念し、企業の開示姿勢が委縮することは好ましくない 海外では、サステナビリティ情報を財務情報と併せて開示することが想定されていることを踏まえると、日本においても将来的には両書類の公表時期を揃えていくことが重要
気候変動	開示の考え方	<ul style="list-style-type: none"> 現時点においては、有価証券報告書に設けるサステナビリティ情報の「記載欄」において、企業が、業態や経営環境等を踏まえ、気候変動対応が重要であると判断する場合、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の枠で開示する 各企業の業態や経営環境等を踏まえた重要性の判断を前提としつつも、特にScope 1・Scope 2のGHG排出量について、企業において積極的に開示することが期待される

図3 DWG 報告の要旨のうち、ガバナンス体制等に関するもの

ガバナンス	取締役会、指名委員会・報酬委員会等の活動状況	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会、委員会等の活動状況の「記載欄」を有価証券報告書に設ける (取締役会、委員会等について)監査役会等の活動状況の開示と同様、まずは、「開催頻度」、「主な検討事項」、「個々の構成員の出席状況」を記載項目とすべきである
	監査の信頼性確保に関する開示	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券報告書の枠組みの中で、以下の開示が望ましい <ul style="list-style-type: none"> (i) 監査役又は監査委員会・監査等委員会の委員長の視点による監査の状況の認識と監査役会等の活動状況等の説明 (ii) KAMについての監査役等の検討内容 (iii) デュアルレポーティングラインの有無を含む内部監査の実効性の説明
	政策保有株式等に関する開示	<ul style="list-style-type: none"> 政策保有株式については、その存在自体が、我が国の企業統治上の問題であるとの指摘もあるところ、投資家と投資先企業との対話において、政策保有株式の保有の正当性について建設的に議論するための情報が提供されることが望ましい 政策保有株式の発行会社と業務提携等を行っている場合の説明については、有価証券報告書の開示項目とすべきである
その他	情報開示の頻度・タイミング	<ul style="list-style-type: none"> 上場企業についての法令上の四半期開示義務(第1・第3四半期)を廃止し、取引所の規則に基づく四半期決算短信に「一本化」する 投資家の投資判断上、よりタイムリーに企業の状況変化に関する情報が企業から開示されるよう、取引所において適時開示の促進を検討すべきである 有価証券報告書の提出タイミングについては、それぞれの企業が置かれた状況や投資家との対話も踏まえつつ、例えば、まずは、必ずしも十分に早い時期でなくとも株主総会前に有価証券報告書を提出するといった取組みが期待される 決算情報を含む重要情報の公表タイミングについては、社内手続きなどを了したタイミングで速やかに開示することが基本であり、このような開示を促す取組みを進めるべきである

DWG 報告は以上のような構成となっているが、当委員会のテーマであるサステナビリティに関する開示関連全体を後述する TCFD が定める「4つの柱」を中心にまとめると以下のとおりの構成となっている。

図4 サステナビリティに関する考え方・取組み



出典：金融庁金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ [2022]「事務局説明資料 資料1」第7回、2022年3月24日、46頁。

(2)各論

① 気候変動について(国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)の動向)

ア 国際的動向

上記(1)の動向、とりわけ DWG 報告も踏まえて、まず「気候変動」に関するグローバルな開示の考え方について、国内外の状況を概観する。

2021年11月の国連気候変動枠組条約第26回締約国会議(COP26)において、IFRS財団がサステナビリティに関する国際的な開示基準を開発することを目的に国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)の設立を発表し、2022年3月には、基準の公開草案を公表している。

ISSBの開示基準(以下、「ISSB基準」という)は2022年中に内容が確定する見込みであるものの、その適用開始日は現在のところ「未定」となっている。ISSB基準は、投資家等が企業価値の評価、投資の意思決定に有用な「企業の重大なサステナビリティ関連のリスク及び機会に関する情報」を開示することを目的としている。このため、基準案は「包括的

なグローバル・ベースライン」を定めるものとなることから、各法域が、当該基準を法域内で適用するか否かを判断し、また各法域が、当該基準をいつから適用するかを判断することとされている。

ISSB 基準案は大きく以下の3つに分かれている。

- ① S1 基準案「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項」（共通の開示要求）
- ② S2 基準案「気候関連開示」（TCFD 提言に基づく気候関連の開示要求）
- ③ S2 号付録「産業別開示要求」（SASB スタンドアード³に基づく気候関連の産業別開示要求（11 セクター、68 産業））

ISSB 基準における開示要求事項の中核をなすのが、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言をベースとした「4つの柱」である。TCFD とは、企業が気候変動に関する情報を比較可能な形で投資家に向けて開示するための基準を提供するグローバルな代表的な機関である。TCFD 提言による「4つの柱」（図 4）は、国内外で開示の枠組みとして広く利用されていることから、ISSB 基準においても当該枠組みが採用されている。4つの柱の基本的な考え方と概要は以下のとおりである。

³ SASB とは Sustainability Accounting Standards Board（サステナビリティ会計基準審議会）の略称で、2011年に米国サンフランシスコを拠点に設立された非営利団体である。企業の情報開示の質向上に寄与し、中長期視点の投資家の意思決定に貢献することを目的に、将来的な財務インパクトが高いと想定される ESG 要素に関する開示基準を設定している。

SASB スタンドアードは、業種ごとに企業の財務パフォーマンスに影響を与える可能性が高いサステナビリティ課題を特定している。企業のサステナビリティを分析する視点として、5つの局面（Dimension）と、それに関係する 26 の課題カテゴリー（General Issue Category）を設定しており、SASB スタンドアードが規定する開示項目はこの課題カテゴリーに紐づいている。

（出所）日本取引所グループ「ESG 情報開示枠組みの紹介（SASB スタンドアード）」より

図5 TCFDの気候変動に関する開示の4つの柱の基本的な考え方

① ガバナンス

○ガバナンスとは、企業自身が気候変動への取組みを自社で管理すること。企業内で気候変動に取り組む委員会や役員などについての経営陣の統制体制や管理状況を開示。具体的には、

- ・気候変動に取り組む委員会や役員が社内に設置されていること
- ・気候変動に関する課題やシナリオ分析の結果などの活動報告が経営陣や取締役会に共有されていること
- ・意思決定の際に気候変動のリスクなどが考慮されていること

○要するに、経営陣が気候変動問題にどの程度関与しているか、また会社全体が気候関連の課題をどれだけ考慮しているかが重要。

② 戦略

○短期・中期・長期ごとに、それぞれどのような気候変動に見舞われるリスクや機会があるか、また、その気候変動によって自社のビジネスや財務状況、経営戦略にどのような影響を及ぼすかを開示。

○その際の、会社として認識するリスクや具体的な財務状況への影響を特定しておくことと、それに対する強靱な経営戦略が立案されているかどうか重要なポイント。

③ リスク管理

○リスク管理とは、気候関連のリスクや機会を整理し、評価・管理を行うこと。開示の対象となるのは、気候関連のリスクや機会を識別し評価するプロセス、管理するプロセスとなる。また、組織全体のリスク管理への統合の状況も重要なポイント。

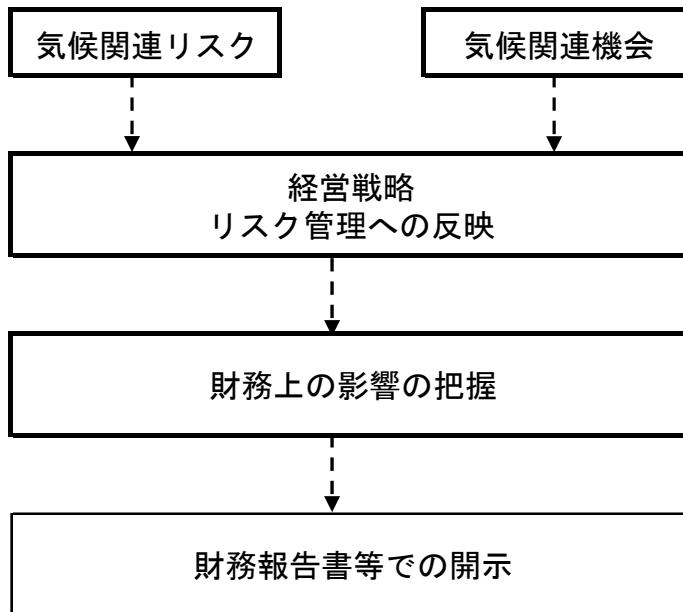
④ 指標と目標

○指標と目標は、気候関連のリスク・機会の評価に用いる指標を明確にするもの。加えて、目標に対するこれまでの実績を開示する。

○評価に用いる指標としては、例えば温室効果ガス排出量の場合は「GHG プロトコル」というものがある。指標に統一的な決まりはないが、会社として何を基準に目標達成するかという具体的なものが重要。また、自社のこれまでの具体的な取組みも重要なポイント。

図 6 TCFD の気候変動に関する開示にあたっての4つの柱

ガバナンス	気候関連リスクと機会に関する組織のガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ✓リスクと機会に対する取締役会の監督体制 ✓リスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割
戦略	組織の事業・戦略・財務への影響（重要情報である場合）	<ul style="list-style-type: none"> ✓短期・中期・長期のリスクと機会 ✓事業・戦略・財務に及ぼす影響 ✓2°C目標等の様々な気候シナリオを考慮した組織戦略の強靭性
リスク管理	気候関連リスクの識別・評価・管理の状況	<ul style="list-style-type: none"> ✓リスク識別・評価のプロセス ✓リスク管理のプロセス ✓組織全体のリスク管理への統合状況
指標と目標	気候関連リスクと機会の評価・管理に用いる指標と目標（重要情報である場合）	<ul style="list-style-type: none"> ✓組織が戦略・リスク管理に即して用いる指標 ✓温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3） ✓リスクと機会の管理上の目標と実績



出典：環境省地球温暖化対策課 [2021]「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の概要資料」2021年6月、4～5頁。

イ わが国の対応

こうした動きに対して、わが国では、公益財団法人「財務会計基準機構（FASF）」がその傘下に「サステナビリティ基準委員会（SSBJ）」を設置して対応を始めている。SSBJ は、国内向けのサステナビリティ開示基準の開発のための体制整備に加えて、国際的なサステナビリティ開示基準の開発への貢献を目的として活動を行っている。

繰り返しになるが、従前記載のとおり 2021 年 6 月のコーポレートガバナンス・コード（以下、「CG コード」という）改訂により、上場会社には自社のサステナビリティについての取組みの適切な開示が求められることとなった。とりわけ、プライム市場上場会社に対しては TCFD 等の枠組みに基づく気候変動情報の開示が要求されている。これを受けて、金融審議会 DWG においても、有価証券報告書における記載が議論され、「ガバナンス」と「リスク管理」については、有報におけるサステナビリティ情報の一体的な提供枠組みとして 2023 年にも新設される独立した「記載欄」への記載が義務付けられる方向となっている。また、「戦略」と「指標と目標」についても、重要性を判断のうえ、重要と判断した場合には記載すべきこととされている。

したがって、各企業においては、少なくとも TCFD の基本的な考え方を頭に入れて会社の対応が図られているかを注視していく必要があるものと考えます。

なお、現時点において、それぞれの項目で開示されるべき具体的な内容はまだ明確化されていないため、今回の報告書では、この開示の枠組みを、遡って企業としてのアクション（「何をすべきか」）の枠組みの整理にも活用していただきたく、後掲のアンケート設問を構成し回答いただいている。

また、「マテリアリティ（各社がどのような項目を重要と考えて取り組み、開示するか）」については、現時点では個社の判断に委ねられている。

なお、ISSB 公開草案（S2 基準案）では、TCFD の枠組みをベースとしつつも、より詳細に充実させた基準となっている。両者は原則的には整合しているものの、一部追加的な開示事項も定められている。現時点ではプライム市場上場会社には CG コードにより TCFD の枠組みに基づく開示が要求されているが、今後 ISSB 基準に基づいて開示事項が拡充されることも想定される点は注意が必要である。

また、DWG 報告書では、GHG（温室効果ガス）排出量については直ちに具体的な開示項目とするのではなく、「重要性の判断を前提とした開示項目とすることが適切」との方向が示されている。なお、わが国においては、相当程度多い GHG を排出する企業には、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき、国際的な温室効果ガス排出量の算定・報告の基準である「GHG プロトコル」の中で設けられている排出量の区分⁴における Scope1,2 の GHG

⁴ Scope1：自社が所有する設備や支配する事業活動からの直接的な CO2 排出を指す（例：自社工場設備での重油燃焼や作業車両の走行による CO2 排出）。

Scope2：自社が所有する設備や支配する事業活動でのエネルギー使用にともなう間接的な CO2 排出を指す（例：工場・事務所での電力エネルギーの使用のほか、熱や冷却、蒸気など外部から供給を受けるエネ

排出量の公表が求められている。当該企業は、相当程度多い GHG を排出するため、投資判断や企業価値との関係で重要性を持つ可能性が高くなることから、適切な評価の上で開示を検討することが期待される。

② 人的資本等について

長期的な企業価値関連情報として、近年、人的資本等に関する企業情報に関して機関投資家からの注目が高まっている。日本企業においては、従来「人（従業員）が大事」との考え方は伝統的に根付いており、決して目新しいものではない。その一方で、日本企業においては、従業員の企業に対する理解や貢献意欲を表す従業員エンゲージメントは他国と比べても相対的に低いといわれており、前述の「人が大事」との考え方について、どのように実践しているのかを開示することが求められることとなる。その中では、人的「資本」との言葉が示すように、企業が従業員の付加価値をどのように高めているかを示すことが重要である。また、そのように付加価値を高めた人材を企業の中核を担う人材としてどのように活かすのか、ダイバーシティなども含めた自社の中核人材のあり方を戦略として検討していくことが今後の重要な課題でもある。

また、政府においても「新しい資本主義」の「第一の柱」として人への投資の重要性を強調している。岸田首相は、人への投資を企業経営の中核に据え、リスクリングへの取組みを進めることの重要性を述べるとともに、官民をあげた人への投資の促進のため政府からも 5 年間で 1 兆円の大幅な政策支援を拡充することとしている。この背景には、リスクリングを促す人への投資こそが、非連続なリノベーションの実現に不可欠であり、それによってこそ日本の長年の構造的課題を解決する鍵となるという発想があり、企業は喫緊の課題としてこれに向かっていく必要があると考えられる。

人的資本関連では、前章で述べた DWG 報告書でもかなり具体的な方向性が示されているが、それ以外でも政府関連機関から様々な公表物が示されている。以下にそのうちの主要なものを記載する。

ア 知財・無形資産ガバナンスガイドライン(前掲 6 頁)

CG コード改訂を踏まえ、企業が知財・無形資産の投資・活用戦略について、投資家や金融機関から適切に評価されるために、開示・ガバナンスの構築をどのように取り組むべきかを提示している（任意開示を促すもの）。5 つのプリンシプルと 7 つのアクションで構成される。

ルギー)。

Scope3：自社が直接所有または支配する対象の範囲外で、サプライヤー等の事業者や製品ユーザー、廃棄物事業者など自社の事業活動に関連する間接的な CO2 排出を指す（例：原材料の抽出や調達、輸送・物流、流通・販売、製品の使用、廃棄・リサイクルなどの他、出張や通勤、資本設備やフランチャイズチェーン等）。なお、DWG 報告書では、重要性がある場合には、Scope3 の GHG 排出量の開示も投資家にとって有用であるとの意見も示されている。

イ「人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書～人材版伊藤レポート 2.0～」(2022年5月13日 経済産業省)

人的資本経営という変革に向けて、「3つの視点」と「5つの共通要素」という形で人材戦略の策定とその実践についての施策や視点を提示している。

・ 3つの視点 (Perspectives)

視点1：経営戦略と人材戦略の連動

視点2：「As is－ To be」ギャップの定量把握

視点3：企業文化への定着

・ 5つの共通要素 (Common Factors)

要素1：動的な人材ポートフォリオ

要素2：知・経験のD&I (ダイバーシティ&インクルージョン)

要素3：リスキル・学び直し (デジタル、創造性等)

要素4：従業員エンゲージメント

要素5：時間や場所に捉われない働き方

上記の中でも、視点1にある「経営戦略と人材戦略の連動」が最優先として強調されており、「CHRO (Chief Human Resource Officer) の設置」および「全社的経営課題の抽出」が最も重要な事項として挙げられている。

ウ 人的資本可視化指針(2022年8月30日 内閣官房 非財務情報可視化研究会)

上記「人材版伊藤レポート」が、人材戦略の策定とその実践についての施策や視点的提示であるのに対して、それに関する情報開示の在り方に焦点を当てたのが本指針である。具体的には、競争優位の源泉や持続的な企業価値向上の推進力は「無形資産」にあり、人的資本への投資はその中核要素であり、社会のサステナビリティと企業の成長・収益力の両立を図る「サステナビリティ経営」の重要要素であるとしている。そのうえで、多くの投資家が人材戦略に関する「経営者からの説明」を期待しており、経営者、投資家、そして従業員をはじめとするステークホルダー間の相互理解を深めるため、「人的資本の可視化」が不可欠であるとして、そのための方法および可視化に向けたステップを提示している。

なお、同指針では「人的資本」について、「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、事業環境の変化、経営戦略の転換に伴い内外から登用・確保するものであることなど、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」と言及している。

可視化の方法として、経営陣が自社の人材等に関する方針をリスク／機会等と関連付け

ながら目標や指標を検討し、経営レベルで密な議論を経た上で自らロジカルに説明することの必要性を強調している。また、人的資本への投資が企業としての競争力の強化につながることを明確化（統合的なストーリーを構築）し、それをベースにTCFDの4つの柱に沿って開示することを示している。さらに、可視化に向けたステップとして、「人材戦略に関する経営者の議論とコミットメント」、「従業員との対話」、「投資家からのフィードバックを通じた経営戦略・人材戦略の磨き上げ」の一連の循環的な取組みの一環として可視化に取り組むことが必要であるとし、これらの方法やステップを踏まえて可視化された人的資本について有価証券報告書のみならず統合報告書などの任意開示を戦略的に活用して開示していくことを提唱している。

エ 「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0」(以下「価値協創ガイダンス 2.0」) (2022年8月30日改訂 経済産業省)

「価値協創ガイダンス」とは、投資家との対話を通じて価値創造ストーリーを磨き上げる「価値協創」を加速させるため、企業と投資家をつなぐ共通言語（企業固有の価値創造ストーリーを構築し、質の高い情報開示・対話につなげるためのフレームワーク）として、2017年5月に策定されたものである。

2022年8月、上記の初期ガイダンス策定後の企業を取り巻く事業環境の急激な変化を受け、「価値協創ガイダンス 2.0」として改訂された。この趣旨は、SXの意義の明示、長期的かつ持続的な企業価値向上を実現するために長期の時間軸で経営・事業変革を行っていくことの重要性を強調し、かつTCFDの開示構造との整合性確保、「実行戦略（中期経営戦略など）」における人的資本への投資や人材戦略の重要性をより強調することを内容とするものである。

「価値協創ガイダンス 2.0」は、企業のサステナビリティと社会のサステナビリティを同期化するために必要なSXを経営や対話に落とし込んでいくための言わば“実践編”である。このため、各企業は、「人材版伊藤レポート 2.0」および「人的資本可視化指針」（前述）等とも併せて参照しつつ、一群のレポートやフレームワーク全体を一体的・整合的に活用することを推奨している。

オ DWG 報告書(前掲7頁)

中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえ、「人材育成方針」と「社内環境整備方針」を有価証券報告書のサステナビリティ情報の記載欄の「戦略」の項目へ開示することが提案されている。また、「戦略」に記載した方針と整合的で測定可能な指標（インプット/アウトカム）の設定、目標および進捗状況を、有価証券報告書のサステナビリティ情報の記載欄の「指標と目標」の項目へ開示することが提案されている。

このほか、多様性に関する指標として、女性管理職比率、男性の育児休業取得率ならびに男女間賃金格差を有価証券報告書の「従業員の状況」欄に開示すべきとされている。なお、

これらの開示項目については、以下のとおり、女性活躍推進法等の枠組みに従った開示が想定されている。

図 7 DWG 報告が求める人的資本に関する開示項目と現行の根拠法との関係

DWG 報告が求める人的資本に関する開示項目と現行の根拠法との関係

開示項目	根拠法令	概要
女性管理職比率	女性活躍推進法	常時雇用労働者 301 人以上の場合、管理職に占める女性労働者の割合に関する情報公表は選択項目の 1 つになっている。101～300 人以下の場合も選択項目の 1 つ。
男性育休取得率	育児・介護休業法	常時雇用労働者 1,001 人以上の企業を対象に、育児休業取得の状況の公表が義務付けられる(2023 年 4 月施行予定)。公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」。
男女間賃金格差	女性活躍推進法	常時雇用労働者 301 人以上の場合、情報公表の必須項目に追加(本年 7 月施行)。101～300 人以下の場合は選択項目の 1 つ。

出典：[2022]「DWG 報告のポイント② 気候変動・人的資本等の開示 GHG 排出量の積極的な開示を期待」『週刊経営財務』第 3562 号、2022 年 7 月 4 日、7 頁、図表 2。

③ 人権リスクについて

昨今、グローバルなサプライチェーン上における強制労働や児童労働をはじめとする人権リスクが注目されている。欧米を中心に人権リスクに関する法規制の導入が進められており、企業としての取組みの強化が求められている。人権に関する企業行動についての国際合意としては国連が 2011 年に採択した「ビジネスと人権に関する指導原則」があり、同原則においては、自社が直接引き起こしている人権侵害にとどまらず、自社の製品やサービスと直接関連しているグローバルなバリューチェーン上で起きている人権侵害リスクへの対応も求められている。

上記原則をベースに、企業における人権尊重の取組みを後押しするため、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022 年 9 月 13 日 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議)が策定されている。同ガイドラインでは、企業が人権尊重責任を果たすための取組みとして、

- (1) 人権方針の策定
- (2) 人権デューデリジェンスの実施

(3) 自社が人権への負の影響を引き起こし、または助長していることが明らかになった場合における救済

の3つを示している。このうち、人権デューデリジェンスは、企業が自社・グループ会社およびサプライヤーなどの人権への負の影響を特定、防止・軽減し、取組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していく一連の継続的なプロセスを指す。

各企業の具体的な人権対応への取組みは、業種、地域、事業規模、事業を取り巻く環境の変化など、諸般の状況によって異なり得る。したがって、各企業は、自社が優先すべき人権リスクについて、どのように対応の優先度を決めて取り組んでいくか(決定方法および判断基準)、また、どのようなリスク管理手法を採用しているかについて、国際合意やルール、ガイドラインとの整合性を含めて合理的な説明を行うことが求められる。本ガイドラインでは、対応の優先度を決定する際、人権に対する負の影響の深刻度を主な考慮要素として、また、状況によっては負の影響が発生する蓋然性を付随的考慮要素として、深刻度の高いものから対応することを求めている。そして、その深刻度は、人権を侵害される側が受ける影響の重大性に基づいて判断される。

④ 小括(今後に向けて)

サステナビリティに関する議論は日々進展しており、本報告書の冒頭のとおり「伊藤レポート 3.0」で、SX=サステナビリティトランスフォーメーション(社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを「同期化」させていくこと、およびそのために必要な経営・事業変革)の実践の重要性、およびその実現に向けた具体的な取組みが整理されている。また、政府から主として開示を中心に義務的な説明責任が求められていることから、監査等委員としても、上記の各種レポートで示されている義務的事項および今後に向けての対応方向性の示唆等を踏まえて、各種の情報収集に努めるとともに、経営陣の取組状況を継続的に注視し、積極的に関与していく必要がある。

4. アンケートから見える企業の現状

(1) アンケート調査の実施

当委員会は、企業のサステナビリティへの取組みの現状を把握し、参考となる事例を共有することを目的として、アンケート調査を実施することとした。前述した TCFD の開示の枠組みを、企業が気候変動のみならずサステナビリティ全体の取組みとして検討するための視点として整理し、質問を構成した。そして、当協会会員の監査等委員会設置会社および指名委員会等設置会社 1,362 社（2022 年 7 月現在）を対象に、2022 年 7 月中旬から 8 月上旬にかけて「サステナビリティの取組みについてのアンケート調査」を実施し、結果として 510 社（回答率 37.4%）から回答を得た。

本調査では、(1)各企業におけるサステナビリティへの取組みの現状として、①マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）について質問したほか、TCFD の 4 つの柱を参考に、②経営戦略への組み込み、③指標と目標（KPI）、④リスク・マネジメント、⑤サステナビリティ・ガバナンスの状況、などについて質問した。また、(2)監査等委員の関与についても記述形式の質問を設けた。このほか、補論として(3)サステナビリティについての開示状況や、株主との対話についても質問した。

以下では、プライム市場上場会社の回答結果（291 社、総回答会社数の 57.1%）を中心に紹介する。

(2) 各企業における各種取組みの現状

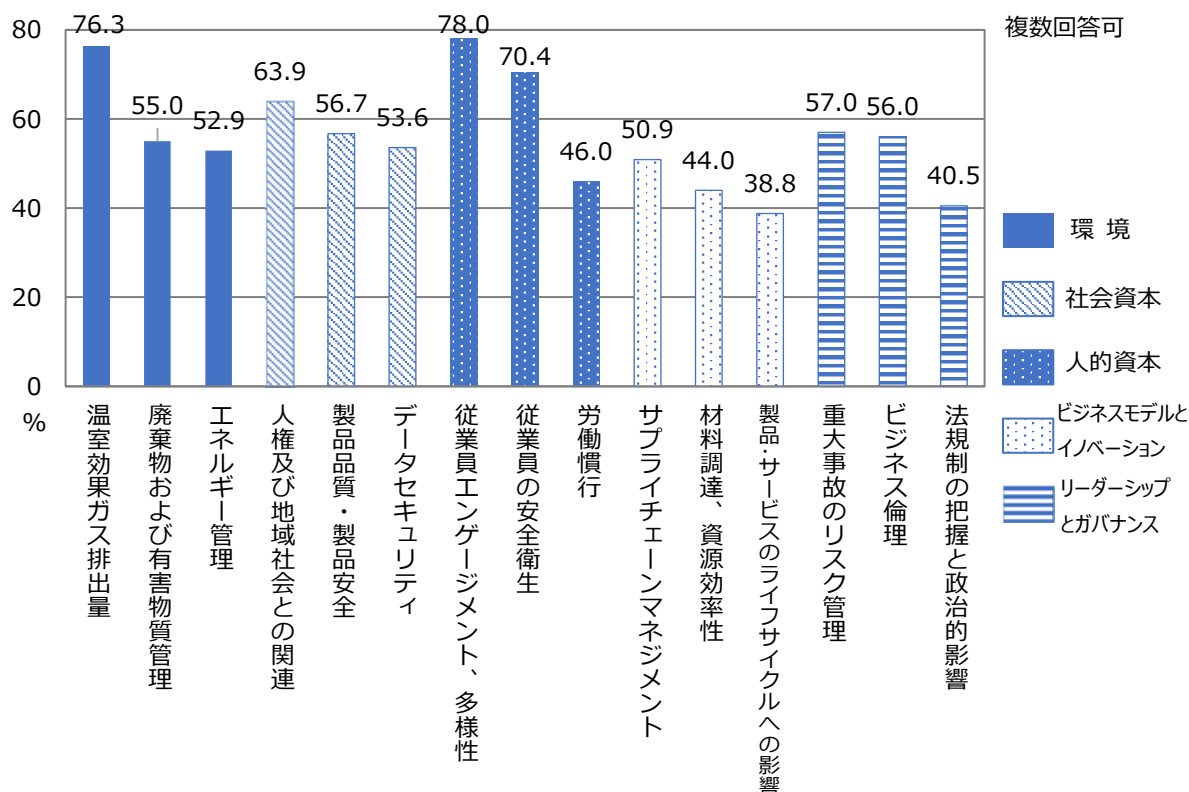
① マテリアリティ(サステナビリティ重要課題)

各社が設定しているマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）について、SASB スタンドアートの 5 つの局面【環境】【社会資本】【人的資本】【ビジネスモデルとイノベーション】【リーダーシップとガバナンス】における 26 の課題カテゴリーを選択肢として質問した（Q1⁵）。各局面における上位 3 位までの回答結果は図 8 のとおりである。

全ての選択肢の中で 7 割以上の高い回答を集めたものは、「従業員エンゲージメント、多様性、包摂性」78.0%、「温室効果ガス排出量」76.3%、「従業員の安全衛生」70.4%であった。4 番目に多いのは「人権及び地域社会との関連」63.9%であった。人的資本の項目については、役職員の多様性、働き方改革など、近年多くの企業で注目され取組みが比較的進んでいることがうかがえる。また、気候変動への対策として温室効果ガス排出量削減は最たるものであり、2020 年 10 月に政府が 2050 年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする「カーボンニュートラル」を目指すことを宣言したことも大きく影響していると思われる。

⁵ 添付資料における Q の番号を指す（以下同様）。

図8 マテリアリティの上位項目



業種別でみると（全上場会社および非上場会社も含む）、製造業の会社では「温室効果ガス排出量」が7割から8割以上、「廃棄物及び有害物質管理」も電機機器・精密機器・機械を除いた製造業では7割から8割以上に達した⁶。また「製品品質・製品安全」も製造業では7割以上にのびた。他方、非製造業の会社ではこれらの項目の割合は相対的に低く、商社・卸売業および小売業ではいずれも5割程度であった。また、「データセキュリティ」については情報通信業が最も多く84.4%であったが、その他の業種は相対的に低く、全体平均も50.2%であった。他方、人的資本の「従業員エンゲージメント、多様性、包摂性」および「従業員の安全衛生」は7割以上の業種が多く、全体平均はいずれも約68%であった。

このほか、業種別による特徴として、化学・薬品業では「従業員の安全衛生」が92.3%と特に多く、電機機器では「サプライチェーンマネジメント」が75.0%、建設業では「ビジネス倫理」が80.0%、食品業では「重大事故のリスク管理」の71.4%が比較的目立った。

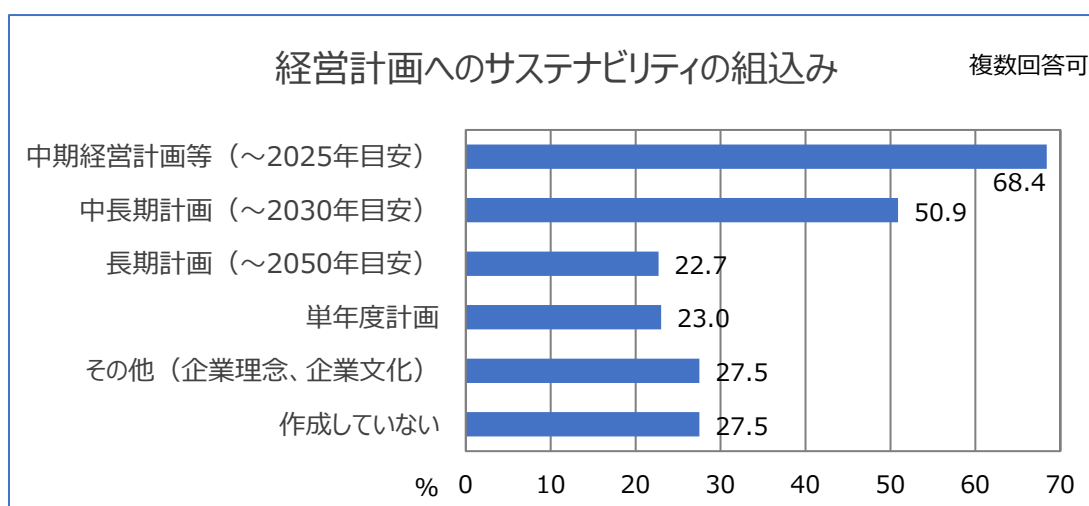
マテリアリティの設定については基準となる枠組みはなく、個社の判断に委ねられているが、短期的なリスク管理の視点のみならず、自社の業種・業態、取り巻く環境を踏まえた強み・弱みの分析なども踏まえ、将来の経営戦略等から重要課題を導出し、継続的に検討していくことが求められている。

⁶ 添付資料 59 頁の Q1.サステナビリティ重要課題（業種別）参照。

② 経営戦略との位置づけ

TCFDの2つ目の柱「戦略」から、気候変動が自社のビジネスや財務状況、経営戦略に及ぼす影響の開示という点を踏まえて、サステナビリティの目標等が中長期経営計画に組み込まれているかについて質問した(Q2-1、2-2)。最も多いのは中期経営計画等(2025年まで目安)に組み込まれている会社(68.4%)であった。中期経営計画に組み込まれていない・中長期計画は作成していない会社はともに27.5%であった。サステナビリティへの取組みは個別の事業での対応にとどまらず、最終的には経営戦略と一体化して進められることが求められるが、次期計画作成までのタイムスパンがあるため、まだ組み入れている企業も一定数あると推測される。

図9 経営計画へのサステナビリティの組み込み



③ 指標と目標(KPI)

TCFDの4つ目の柱「指標と目標」から、気候関連のリスク・機会の評価に用いる指標の開示という点を参考にして、上記①マテリアリティにおけるSASBスタンダードの5つの局面に沿って、各社の代表的なサステナビリティのKPIについて質問した(Q3-17)。以下では、5つの局面ごとに回答例を紹介する(カッコ内は回答者の業種)。具体的な目標設定については検討中の会社も多いと思われるが、代表的な回答を取り上げる。

⁷ 自由記述回答は、日本監査役協会ホームページに別掲資料として抜粋版を掲載している。

1 【環境】

- ・CO2 排出量削減。2030 年までに 2013 年度比 50%減。(回答多数)
- ・2050 年カーボンニュートラル。サプライチェーン GHG 排出削減。(回答多数)
- ・2030 年度までに再生可能エネルギー使用率 100%を達成。(回答多数)
- ・フードロス削減、プラスチックストロー廃止、食品リサイクル率 2030 年 70%目標。
(小売業)
- ・食品廃棄物 2023 年 35%削減、2030 年 45%削減。(2016 年度対比) (小売業)
- ・サステナブルファイナンス 2030 年までに 1 兆円以上。(銀行・金融業)
- ・2020 年からはクラウドサーバの代表である AWS の「FISC 対応 APN コンソーシアム」に参加し、金融機関の AWS 活用と FISC 対応の円滑化を目指している。(通信業)

2 【社会資本】

- ・お客さま満足度 2020 年度水準以上 (回答多数)
- ・人権 DD の実施 (回答多数)
- ・重大事故件数 (回答多数)
- ・社会課題解決に向けた製品開発と拡売。開発途上国への製品展開国数 (化学薬品)
- ・災害時における徒歩帰宅者支援に関する協定店舗の増加 (小売業)
- ・グリーン調達比率 (機械)
- ・サステナブル調達ガイドライン遵守率 (電機)
- ・食品安全マネジメントシステムの認証取得と維持 (食品)
- ・サイバーセキュリティ技術の開発、実用化の推進 (機械)
- ・顧客のプライバシー確保、データセキュリティ (不動産)
- ・オープンイノベーションでの地方活性化、地方雇用活性化ソリューション提供 (通信)

3 【人的資本】

- ・従業員満足度、働き方改革の推進、従業員エンゲージメントのスコア向上
- ・労働災害件数、労働安全衛生の推進、従業員の健康関連、健康経営認証の取得・維持、時間外労働削減、有給休暇取得率
- ・女性採用比率向上、女性管理職・役員比率の向上、男性育児休業取得率
- ・人材の獲得と育成、多様性の尊重、ダイバーシティの推進
- ・2030 年度部門長・執行役員が多様化 (性別、国籍、職歴、年齢等)
- ・IT 人材育成

4 【ビジネスモデルとイノベーション】

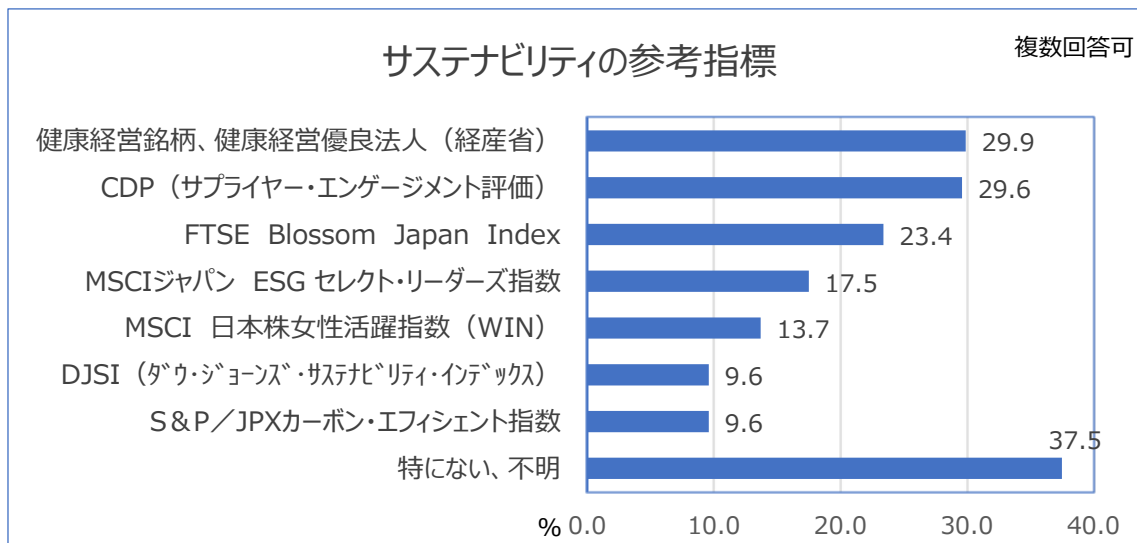
- ・環境配慮製品の開発（機械）、サステナブル製品売上高比率（化薬）
- ・資源循環型ビジネスへの転換（機械）、水素関連ビジネスの事業化（機械）
- ・2030年電動車売上比率55%（非鉄）、燃料電池コアパーツの実用化（電機）
- ・エネルギーの有効利用と使用量の削減（石油）
- ・カーボンニュートラル関連プロジェクトの技術者構成比の向上（サービス）
- ・2030年までにプログラマー100名育成。プログラム能力等の強化。（精密機器）
- ・物流DX等新たな輸送モードの開発と転換提案（倉庫）
- ・2023年度までにサプライチェーンDDの強化、CSR調達に係るサプライヤーへの情報発信強化（電機）
- ・金融教育提供者数2030年度までに累計数万名（銀行）

5 【リーダーシップとガバナンス】

- ・コンプライアンス違反0件（回答多数）、不正案件、重大インシデントの防止
- ・内部通報利用数。内部通報制度の理解向上に向けた取組みの推進
- ・コーポレートガバナンス・コードへの対応、リスク・マネジメントの推進、コンプライアンス教育の強化
- ・経営幹部研修の実施、サクセッションプランの開始、取締役会の実効性評価、取締役の多様性推進、社外取締役比率50%以上

また、サステナビリティのKPI策定などの取組みにあたり参考にしている指標についても質問した（Q3-2）。最も多い「健康経営銘柄、健康経営優良法人」でも29.9%であり、全体的に割合は高くなかったが、比較的多いものを下の図10に紹介する。

図 10 サステナビリティの参考指標



さらに、サステナビリティについての KPI が役員報酬に反映されているかについては、58.1%の会社が「特になし」と回答した（Q3-3）。「反映されている」は 12.4%、「検討中」は 22.0%であった。

役員報酬に反映された KPI の回答例を紹介する。

【役員報酬に反映されたサステナビリティの KPI の例】

- ・会社業績評価の指標に非財務 KPI として ESG 評価（お客さま満足度・従業員満足度・CO2 排出量）を導入。
- ・従業員エンゲージメント指数、ESG レーティング等を役員報酬に反映。
- ・従業員のエンゲージメントスコア、CO2 削減目標の達成度、女性管理職比率を含む非財務指標を反映することとした。
- ・役員株式給付制度の中で、業績連動指標として、連結営業利益、連結 ROE に加え、ESG 経営推進委員会において決定した 10 年間での GHG 削減目標率を基に、各年度の GHG 削減達成度を第三指標として設定。
- ・役員報酬のうち、短期インセンティブ報酬である年次業績賞与にサステナビリティに関する「グループ ESG への取り組み」の目標達成度を反映している。
- ・中期経営計画 2024 において推進するサステナビリティ施策について、終了時に計画を達成している場合には、所定のインセンティブの金額を付与。

④ リスク・マネジメント

TCFD の 3 つ目の柱「リスク管理」から、気候関連のリスクや機会を識別し評価するプロセス、管理するプロセスの開示、組織全体のリスク管理への統合という点を参考にした。サステナビリティに関するリスク・マネジメントにどのような組織が関与しているかについては、「サステナビリティ委員会等」の 49.8%と「経営会議等」45.4%が多く、その次に「リスク・マネジメント委員会等」の 34.4%が続いた（ただし複数回答可。Q4-1）。記述回答では、サステナビリティ委員会等とリスク・マネジメント委員会等がリスクを共有して連携している、経営会議等に報告されモニタリングしているとの回答が多かった。

サステナビリティに関するリスク・マネジメント体制について、具体的な回答を紹介する。

【リスク・マネジメント体制の例】

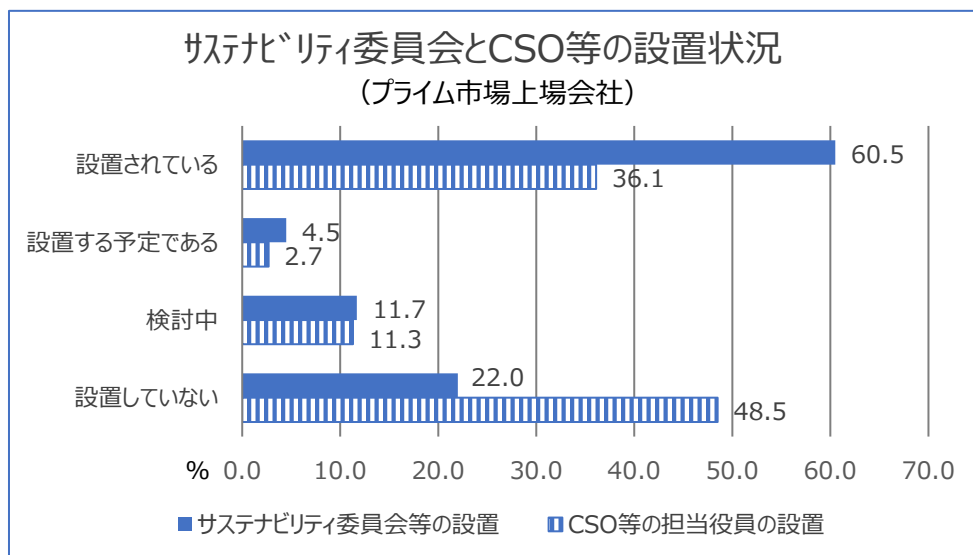
- ・気候変動に関するリスクと機会については、リスク管理委員会と連携し、リスク・マネジメント体制において管理している。
- ・内部統制システムのリスク管理として、計画策定、実施・フォローを取締役会も含め監督する体制を敷いている。
- ・各種のリスクに対応するためサステナビリティ推進委員会が組織され内部監査部門と活動を連携し、進捗状況等を定期的を取締役会に報告し指示を受ける。
- ・環境対策推進会議にて、影響が大きいと評価された気候関連リスクは、経営企画部が事務局を務めるグループ全体のリスク管理とも連携。グループ全体のリスク管理において決定された気候関連のリスク対策は、必要に応じて環境対策推進会議へ共有する。
- ・サステナビリティに関する目標・計画は中期経営計画の目標に直結しているため、SDGs 推進会議で議論し、経営会議で審議している。毎年、経営層がチェック and レビューを実施し、次年度の経営計画に反映することで、リスクの未然防止と低減に努めている。
- ・サステナビリティを経営戦略と一体的に捉え、マテリアリティは毎年度見直した上で、マテリアリティ毎にリスクと機会を認識して、主な取り組みを行なっている。リスクについては各リスク管理に取り込まれた上で、リスク管理を含む内部統制システムにおいて経営戦略として取り扱われている。

⑤ ガバナンスの状況

TCFD の 1 つ目の柱「ガバナンス」から、気候変動に取り組む委員会や役員の設置、気候変動に関する課題やリスク、活動報告等が経営陣や取締役会に共有され、議論されているかなどを参考に、サステナビリティに関するガバナンスの状況について詳細に質問した。

ア サステナビリティ委員会等の設置状況

図 11 サステナビリティ委員会とCSO等の設置状況



いわゆるサステナビリティ委員会等を設置している会社は、プライム市場上場会社では60.5%、(スタンダード市場上場会社では20.8%)、設置していない会社(設置予定や検討中を除く)は22.0%(スタンダード市場上場会社では63.9%)であった(Q5-1)。また、会議体の名称として最も多かったのは「サステナビリティ委員会」であるが、他には「サステナビリティ推進委員会」等、「CSR委員会」「ESG委員会」「SDGs推進委員会」等、「サステナビリティ戦略会議」等が多く見られた(Q5-3)。

他方、Chief Sustainability Officer (CSO) などサステナビリティ担当役員を設置している会社は36.1%にとどまった(スタンダード市場上場会社では14.6%)(Q5-2)。専門の組織はあるが専門の役員はいないという会社が多いことがうかがわれる。自社の状況や役職員のスキルなどに応じて適切な体制を検討していくことが必要と思われる。

イ サステナビリティ委員会等の運営状況

サステナビリティ委員会等の組織上の位置づけは、「取締役会の直下」が42.3%、「経営会議等の直下」が32.8%であり、合わせて75.1%の会社で役員会議に位置づけられている(Q5-4)。

また、開催頻度については「年1~2回」が36.0%、「年3~4回」が32.8%であり、年間4回までの会社が68.8%となった(Q5-5)。

サステナビリティ委員会等の長は「社長・会長」が61.9%と大半を占めている(Q5-6)。CSO等が長になっている会社は7.4%にとどまった。

サステナビリティ委員会等の正規メンバーは、「会長・社長」および「社内取締役」がともに7割以上の会社で委員に就任しており、社内常勤の監査等委員は24.9%となっている

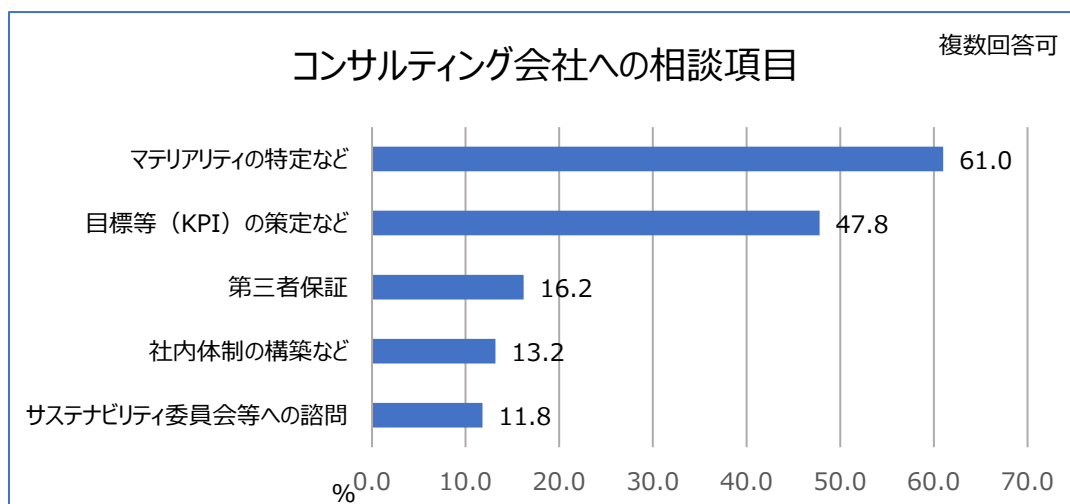
(Q5-7-1、5-7-3、5-7-5)。ただし社内常勤の監査等委員はオブザーバーとしての参加も28.6%と同程度の割合であった。監査等委員も含む社外取締役の委員参加は1割程度とごく少数であった(Q5-7-4、5-7-6、5-7-8)。

なお、サステナビリティ委員会等の他にサステナビリティについての専門部署の設置についても質問した(Q5-8)。最も多かったのは「サステナビリティ推進部」等であったが、「ESG推進室」や「CSR推進室」も多数見られた。サステナビリティ委員会の下に各マテリアリティの分科会を設置するなど、下部組織として実行部署を設置したり、あるいはリスク管理委員会や総務部などの管理部門が主導する、経営企画本部や中期計画推進部などの経営戦略部門が担当しているという回答も多数あった。

ウ コンサルティング会社の利用状況

サステナビリティへの取組みにおいてコンサルティング会社などを利用しているかについては、「利用している」会社が46.7%、「利用していない」会社は43.3%と半々であった(Q5-9-1)。また、利用している会社における対象項目は図12のとおりである。「マテリアリティの特定など」が61.0%、「KPIの策定など」が47.8%と多数にのぼり、サステナビリティの取組みへの初期段階にある会社が多いことがうかがえる(Q5-9-2)。

図12 コンサルティング会社への相談項目



このほか個別回答では、TCFD 開示対応 (回答多数)、気候変動リスクのシナリオ分析、CO2 排出量の算定、ESG 評価機関への対応、サステナビリティ 報告書への助言などが挙げられた。

エ 取締役会での議論の状況

取締役会のアジェンダにサステナビリティに関する議題が含まれていることがあるかについては、73.9%の会社が「ある」と回答した(Q5-10)。また、その議題が取締役会に上程

される頻度については、「年に1、2回程度」が最も多く47.4%であった（Q5-11）。

取締役会で決議または報告されるサステナビリティに関する議題の内容についても質問した（Q5-12）。選択肢では「指標（KPI）の策定、実績の報告」「報告書など開示資料」「サステナビリティ委員会等の会議の状況報告」がそれぞれ5割程度にのぼり比較的多かった。その次に「サステナビリティに関する個別のプロジェクトの進捗、報告」「マテリアリティの特定や評価等について」がそれぞれ4割程度で続いた。

また、これらの議題に対する監査(等)委員の意見として、具体的な回答を紹介する。

【監査(等)委員の意見の例】

- ・マテリアリティの設定や範囲、数、表現について。
- ・マテリアリティの特定について、取締役会で審議・議論をするというプロセスを経てはじめて取締役会の監督機能を果たしたといえるのではないか。
- ・特にカーボンニュートラルへの取組みは、現在の製造業にとって最重要事項の一つである。
- ・当社のサービスが、取引先のコストダウンだけではなくインベーションに資することを記述すべき。
- ・ESGのSの項目は整備されているにも関わらず開示が不十分であり、開示を充実させるべきである。
- ・気候変動リスクへの対応について、開示への対応にとどまらず、自社の事業リスク低減に資する施策として取り組むべきである。
- ・人権や生物多様性も含めたサステナビリティの取組みについて、サプライチェーン全体で推進する必要がある。また、子会社も含めた取組み状況を把握する仕組みを構築する必要がある。
- ・コーポレートガバナンス報告書で Explain した内容を現場がしっかりと認識し、comply に向け推進するよう執行側に取締役会の中で提言した。
- ・取締役会では、人材確保や原材料確保等の比較的喫緊の議題が多い。監査等委員としては、サステナビリティも含めたリスク・マネジメント体制の整備や KPI 導入について、取締役会のみならず経営幹部との懇談会等でも定期的に進言しているが、未だ実現には至っていない。
- ・国際統合報告フレームワークへの準拠、TCFD 提言に基づく情報開示、有価証券報告書等における開示強化の動きについて適切に対応すべき。（回答多数）
- ・特に非常勤社外の監査委員は取締役として、積極的な質疑および意見表明を行っている。特に社外監査等委員から沢山意見が出ている。（複数回答あり）

取締役としての意見も含み、個別の課題に対する様々な意見が見られる。一方、取締役会での議論は十分ではないという回答も散見され、取組みは初期段階にあることや手探りであることがうかがえる。また、開示内容の充実への指摘や、国内外の開示強化の動向への意

識も見られた。なお、社外監査等委員からの意見も多いという回答が多数あり、社外者の経歴や専門的知見に基づく意見が社内から求められ、意見陳述されていると推測される。

オ 取締役のスキル

取締役の間で自社の ESG・サステナビリティ課題について必要なスキルを検討する機会等が「ある」と回答した会社は 25.1%にとどまった (Q5-13)。任意の指名・報酬委員会および取締役会等で検討するとの回答が多数であったが、その他の回答も紹介する。

【取締役のスキル検討機会の例】

- ・スキル・マトリックス作成の際に、今後の開発すべきスキルに関する検討等を行っている。(回答多数)
- ・取締役会実効性評価における課題抽出プロセス等で、当社に必要なスキルを議論。
- ・スキルの習得が急ぎ必要であるとの判断から、1名社外研修を受講した。
- ・社外講師による勉強会、役職者向け認定プログラムなどの実施。(回答多数)
- ・取締役も気候関連問題に関する専門知識を身につける必要性を認識し、取締役は当該問題について専門的に学び、今後2年以内に当該問題に精通している状態にする予定。

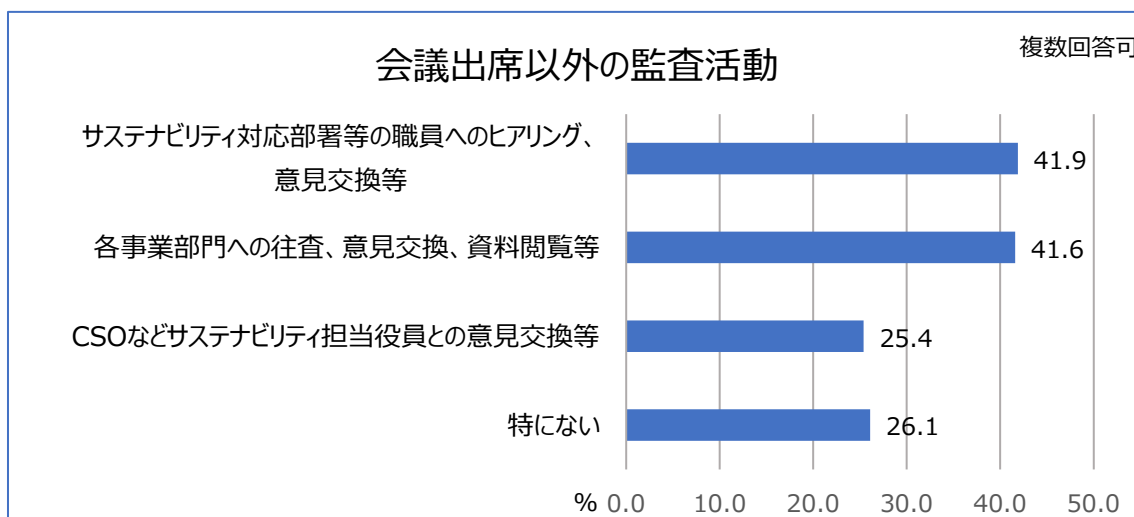
なお、取締役の選任の際に ESG やサステナビリティに関わるスキルを考慮している会社は 39.9% (Q5-14)、開示されている取締役のスキル・マトリックスに ESG やサステナビリティの項目が設定されている会社は 45.4%であった (Q5-15)。役員報酬へのサステナビリティ項目の KPI 反映についてと同様に、取締役のスキルとしてサステナビリティの必要性を認識している会社はまだ多くはなく、今後社内での取組みの進展やサステナビリティへの理解の浸透により、取締役のスキルへの認識も一層高まっていくものと思われる。

(3) 監査等委員・監査委員の関与

① サステナビリティについての監査活動

取締役会や各種会議への出席以外に、サステナビリティについてどのような監査活動を行っているかについて質問した (Q8-1)。

図 13 会議出席以外の監査活動



サステナビリティ対応部署等の職員へのヒアリングや、各事業部門への往査などが多く、きめ細かく確認していることがうかがえる。

このほか個別回答では、人事部門管理職へのヒアリング、各工場の環境委員会への参加、サステナビリティポリシーの策定に向けた情報収集、同業他社動向モニタリングなどがあった。また、代表取締役とのミーティングや、業務執行取締役に対しサステナビリティへの取組みの重要性を訴えているなど、役職員への啓蒙活動も見られた。

② 重点監査項目の設定

重点監査項目にサステナビリティに関する課題を設定しているかについては、**65.6%**の会社が設定していないと回答した (Q8-2)。設定している **30.6%**の企業の主な回答を紹介する。

【重点監査項目】

- ・サステナビリティ推進体制の整備・運用状況、サステナビリティ委員会の開催状況、サステナビリティに関する開示の適切性 (回答多数)
- ・中長期計画に挙げている目標に対しての取組み状況の確認
- ・コーポレートガバナンス・コードへの対応状況の一環としてモニタリングを実施
- ・カーボンニュートラルに対する取組み状況、気候関連問題への取組状況
- ・女性活躍推進の進捗状況
- ・後継者を含む人材育成・確保に関する状況
- ・リスク・コンプライアンスに関する社員教育の状況

- ・企業理念の浸透推進や教育のプログラム実施状況
- ・ビジネスモデルの発展的な進歩のための取組状況、情報セキュリティ等の状況
- ・温室効果ガス、水、容器（プラスチック）、人権など、サステナビリティ活動を推進していくうえでガバナンスとリスク・マネジメントの観点で監査をしている。
- ・中期経営計画の ESG 経営推進項目の中で、ESG 経営推進委員会等によるマネジメントの実行、GHG 削減に向けた施策の具体化が適切かつ着実に実行されているか。資材物品等資源活用に対する取り組み、非財務情報の更なる情報開示が適切に対処されているか。
- ・重点監査テーマに「経営計画のモニタリング」を設け、その中に「サステナビリティ・デジタル戦略」を置いて、気候変動リスク等、サステナビリティ施策の強化・取組状況等を主に監査していく。
- ・近年、社会や行政、公的機関からの要請が強まり、重要な経営課題となっているため、本社の推進部署および子会社の推進部署を監査対象として選択している。

各社の業種・業態や経営戦略等から決定されたマテリアリティなどとの関連性がうかがえるが、多くの課題は特定の業種に偏ることなく横断的に共通しており、監査等委員の取組みにおける共通視点として参考になる。

③ サステナビリティ推進への課題

サステナビリティを推進していく上で、社内で解決すべきと考える課題について質問した（Q8-3）。主な回答として、「執行側の課題意識が不十分」「社内の体制が不十分」「従業員までサステナビリティ意識が浸透しきれていない」「取組みが事業戦略や事業活動等に十分に反映されていない」「KPI 等の設定の難しさ」が多数であった。また、サステナビリティ推進への取組みはスタートしたばかりであり、今後の取組状況等を検証していく旨の回答も散見され、具体的な取組みを検討するための課題自体が明確になっていないという所に難しさを感じている会社も多いと思われる。具体的な課題についての回答を紹介する。

- ・ 中長期経営戦略において、事業活動とサステナビリティ活動とどう連動させて企業価値を向上すべきか。
- ・ 営業活動や戦略への組み込みが不十分で、当社として開示すべき内容が明確でない。
- ・ 取締役会での議論、マテリアリティの特定が不十分であり、担当あるいは担当組織任せとなり、統括的管理ができていない。そのため、各取組が事業戦略や事業活動等に十分反映されていない。
- ・ 会社としてのサステナビリティ目標設定・評価と社員個人の目標設定・評価との整合性。経営層やサステナビリティ委員会に関与している一部の社員だけではなく、全社員にサステナビリティ活動の必要性や会社の取組を理解させる具体的方策。
- ・ OJT 中心の教育体制のため、マネジメント等に関する管理職育成やリスク・コンプライアンスに関する教育の優先度が低く、また教育体制も不十分である点。
- ・ 自社の既存メンバーでは限界があり、コンサルタントの導入や人員と経費がどれだけ投入できるかが課題。
- ・ 資本生産性と持続可能性を両立するサステナビリティ・トランスフォーメーションを、如何にグループ全体に浸透・醸成させるか。
- ・ 気候変動や人的資本、知財をはじめとするサステナビリティ関連の取組みを評価する上で、それらの開示も含め比較可能性の高い統一基準が確立されていないことから内部・外部の監査スキル・ノウハウも充分ではなく、明確な監査基準を設けられないこと。
- ・ 監査等委員である取締役（社外を含む）が参加した形での議論の場（取締役会での議論）が少ない。取締役会は報告、審議としての場ではあるが、時間を掛けて意見を戦わせる形にはなりにくい。
- ・ 社内体制強化もされており、施策の具体化もされているので、今後施策・取り組みが外部の期待に沿って見直され、ステークホルダーとの十分な対話がなされて施策が合意・賛同・理解を得て進められる必要がある。
- ・ サステナビリティ推進によりどのように企業価値を上げ、業績向上とのつながりを明確にしていくかを進めていきたい。

④ 監査(等)委員会での議論

サステナビリティに関して監査(等)委員会においてどのような議論を行っているかについて質問した (Q8-4)。具体的な議論についての回答を紹介する。

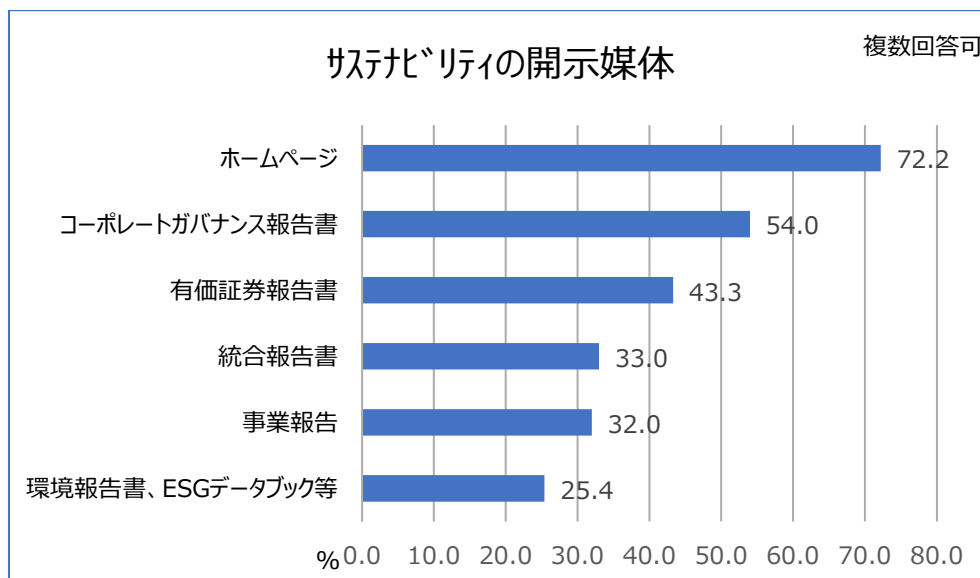
- ・ 中長期的な成長のためのサステナビリティとの関連。マテリアリティと中期計画のアクションプランをどう結び付けるのか。
- ・ 自社の企業価値向上を図れるサステナビリティであるべきで、そのための体制構築等。
- ・ サステナビリティはリスク管理すべき重要な事項と捉えており、リスク管理全般の体制整備の必要性を議論している。
- ・ マテリアリティの決定プロセスの適切性。方針やマテリアリティおよび設定されたKPIの実効性など（例えばCO2ガス排出量削減策が現実性のあるものかなど）。
- ・ 現状で特段の議論はないが、世界規模での取り組みの中で企業の姿勢評価（生き残りに直結する問題）と認識している。今後の当社の進捗状況に合わせ考えていきたい。
- ・ サステナビリティに関する課題が事業経営の中長期の重大な課題であるのに対し、執行部の認識は、短期的、一時的なものとして地に足の着いた取り組みができていない。執行部の意識をどのように改善していくのか。
- ・ 非財務情報開示への対応や当社としてサステナビリティに関してコミットメントしていること、取組みへの対応などについて。

(4)その他

① サステナビリティの開示状況

サステナビリティについてどの媒体で開示しているかについて質問した（Q6-1）。

図 14 サステナビリティの開示媒体



自社ホームページ（72.2%）やコーポレートガバナンス報告書（54.0%）での開示が半数

以上であった（親会社のものも含む）。

また、コーポレートガバナンス報告書において、サステナビリティの補充原則について実施しない理由を記載している項目（エクスプレイン）があるかについて質問したところ、「該当なし」が最も多く 57.7%であり、半数以上の会社でコンプライされていることがうかがえた（Q6-2）。なお、エクスプレインしている項目としては、「気候変動に係る分析や開示の充実（補充原則 3-1③）」が 25.8%、「中核人材の登用における多様性の確保（補充原則 2-4 ①）」19.9%、「人的資本・知的財産への投資（補充原則 3-1③）」15.1%となり、いずれも 2 割前後にとどまっている。

② 開示における監査(等)委員の視点

サステナビリティの開示において、監査（等）委員として注視していることについて質問した（Q8-6）。多く見られた回答は「ガバナンス部分の適切性」「報告書の作成プロセス」「分かりやすさ」についてであった。具体的な視点についての回答を以下紹介する。

- ・ 自社固有の事業の特徴・環境等を踏まえた理解しやすい内容であるか。
- ・ ステークホルダーに対して取組の内容、状況を分かり易く理解してもらうこと。
- ・ 投資家にとって有益な開示項目、社会の流れ・ニーズを踏まえた開示項目であるか。
- ・ 複数の開示媒体での整合性がとれ、分かりやすい開示内容であるか。
- ・ 開示内容と実態の乖離に対する懸念等の観点から常に注視し確認している。
- ・ サステナビリティ項目の網羅性、ガバナンス部分の適切性、報告書の作成プロセス、取組の目標（数値、KPI）と成果・結果の適切性等。
- ・ 温室効果ガス算定等全社的な数値の算出に当たり、そのプロセスをチェックし、正確な開示を求めている。
- ・ 脱炭素（カーボンニュートラル）を含む非財務指標の信頼性担保
- ・ 開示プロセスに至るまでの取締役会の関与、議論の深堀の状況など
- ・ 他社の活動項目や進捗状況との比較
- ・ プライム市場上場企業として開示が求められる TCFD 関連の戦略とその進捗に関わる開示は、難易度が高く注視している。
- ・ 製造業ゆえに、世界各国での環境基準への適合が最優先課題と思料する。
- ・ サステナビリティ関連情報の開示に関する法令順守
- ・ サステナビリティ項目の取組みを事業活動・事業戦略・成長戦略等にどう反映させて行くかを考える必要がある。

以上から明らかのように、サステナビリティ課題は経営上も多岐にわたるため、監査等委員（監査委員を含む）は監査・監督機関として様々なステークホルダーの利害に配慮する必要があることから、経営として、サステナビリティへの取組みを踏まえた中長期的な企業価値

値を創出し、社会的信頼に応えていくという視点での幅広く、深い議論が望まれる。

③ 株主総会での株主からの提案・質問

過去 3 年間の株主総会において、サステナビリティに関する株主提案があったかについて質問したところ、「なかった」会社が 94.8%であった (Q7-1)。株主提案があった会社はごくわずかだが、提案の内容は、サステナビリティに沿った事業運営にする旨の定款変更や、サステナビリティの目標に沿った経営戦略を記載した計画の開示についての定款変更などが代表的であった。

また、同じく過去 3 年間の株主総会において、サステナビリティに関する質問があったかについては、「なかった」会社は 87.6%であり、10.7%が「あった」と回答した (Q7-2)。個別回答では、脱炭素やカーボンニュートラル実現に向けた取組み内容についての質問、女性役員の登用についての質問が多数であった。また、株主から ESG 情報を積極的に開示せよとの意見に対し、ESG 開示項目の充実を図り、数値および非財務指標の拡充に取り組んでいくと回答した例があった。

現時点ではサステナビリティに関して株主から直接提案や質問が出される企業の割合は多くはないが、今後は増加することが想定される。開示の在り方と合わせて、株主総会での説明の在り方についても検討していくことが必要となる。

④ 株主との対話

監査等委員・監査委員が機関投資家や株主との対話に参加したことがあるかについては、66.3%の会社が「ない」と回答した (Q7-3-1)。これらの会社において、対話の内容をどのように把握しているかについては、「執行側から報告がある」「取締役会等で報告がある」がそれぞれ 5 割程度であった (Q7-3-2。複数回答可)。

また、投資家や株主との対話において、ESG やサステナビリティに関する質問、意見および指摘等があったかについては、「あった」会社は 36.7%、「なかった」会社は 37.2%、「特に把握していない」は 24.8%であった (Q7-4)。質問等の内容は、CO2 排出量削減に向けた取組みについて、気候変動リスクへの対応について、ダイバーシティや人材育成の方針・取組み内容についてなど、各種取組みや課題に対する進捗状況や達成時期を問うものが多かった。その他、サステナビリティに係る対外的な情報発信の充実を求めるものや、中長期インセンティブ制度の指標に ESG 要素を組み入れる意見、ESG 対応により企業価値 (株価または利益) がどれだけ向上するのかといった、経営への影響に関する質問も見られた。

上述のとおり、株主総会でサステナビリティに関する提案や質問が出される機会はまだ少ないが、株主総会以外に機関投資家や株主との対話の機会がある企業においてはサステナビリティに関するテーマが取り上げられる割合は一定数あることがうかがえる。そうした企業においては取組みの進捗や目標の達成状況を常に把握しておくことが必要となる。

(5) アンケート総括

全体として、サステナビリティへの取組みは初期段階にある会社が多いことがうかがえ、執行側や監査(等)委員会における課題や悩みが浮き彫りになった。個別回答では、初期の取組みが始動すればその後は企業ごとの特性を生かした固有の取組みが求められるようになるのではないかと指摘もあった。

監査(等)委員の意見には、取締役としての視点からの意見も含め、個別の課題に対する様々な意見が見られた。また、社外監査等委員からも積極的に意見を述べているという回答も多く、社内監査等委員も含め、監査(等)委員の監督機能を果たそうとする強い意欲がうかがえる。一方、取締役会での議論は十分ではないという回答も散見され、取組みは初期段階にあるとはいえ、現状に対する危機感も感じられた。個別回答では、サステナビリティへの取組みを経営の軸として事業活動を進めた結果が必ず成果につながるという確信が得られにくいので、議論が上滑りしたり、各取組みに連携が持てていないが、それらの点について監査等委員として指摘・意見し、良い方向へ向かうよう貢献したいと考えているという意見があった。

開示の拡充に関する指摘および国内外の開示強化の動向への意識も見られ、開示に対する監督も監査等委員の重要な視点として意識されていることがうかがえる。サステナビリティへの取組みや成果を、社内での共有にとどまらず、社会に対して積極的に情報発信することで株主を含めた投資家に正しく理解してもらうための努力も必要となる。

2023年からは、サステナビリティ情報について有価証券報告書での開示が求められることから、今後各社の取組みが一層進むと予想される。来年もアンケート調査を継続して実施し、傾向の変化を把握していきたい。

5. 今後に向けての課題

以上、実務に関するいくつかの重要な情報を見てきたが、今後各企業の開示の取組みにおいて課題となる点があるので、簡単に触れておきたい。これらは2023年に向けて政府をはじめ関係機関で鋭意検討されていく方向であるため、次期以降の委員会でフォローしていく予定である。

① 「虚偽記載」の責任

先に述べたように、サステナビリティ情報は中長期の将来情報を含むものである。このため、開示後に事情が変化した場合に虚偽記載の責任が問われる可能性がないとは言えない。虚偽記載となることを恐れて、開示が充実しない可能性も十分に考えられる。金融庁はこの点、「一般に合理的と考えられる範囲で具体的な説明がされていた場合、提出後に事情が変化したことをもって虚偽記載の責任が問われるものではないと考えられる」と述べている

ため、今後の議論を注視していく必要がある。

なお、新設されるサステナビリティ情報の「記載欄」への記載については、任意開示書類に記載した詳細情報を参照することもありうるため、今後の論点となるだろう。

② 重要性に関する取扱い

サステナビリティ情報を開示する際の重要性の判断基準の明確化が求められよう。これについての金融庁の基本的な考え方は、「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」（平成 31 年公表の「記述情報の開示に関する原則」より）というものである。また、ISSB 開示基準案でも、重要性についてより具体的な取扱いが示されている。DWG 報告では国際的な動向等も踏まえて、「記述情報の開示に関する原則」を今後改訂する方針が示されているので注視していく必要がある。

③ サステナビリティ情報に対する信頼性の確保

サステナビリティ情報の信頼性確保のため、企業自らが、監査法人等から任意で保証を受ける動きがある。また、国際的にも、サステナビリティ情報に対する保証の議論が進んでいる状況にある。また、国際監査・保証基準審議会（ASB）においても、今後サステナビリティ情報に関する保証業務の基準についての議論が行われることになっているとも聞く。しかしながら、この点について国際的に決着したものがあつた状況にはない。また、制度会計以外のいわゆる non-GAAP 指標や将来の目標数値等に極端な確からしさ（正確性）を求めることは、かえって足元のサステナビリティ情報開示を遅延させるため、現時点では企業の自主性に委ねることが必要である。ただし、信頼性の確保に関しては、中期的な重要課題として国内外の動向を踏まえ引き続き注視しておく必要がある。

6. おわりに

新聞やメディアで「サステナビリティ」に関する記事を見ない日はない。この数年で、企業はもとより社会全体で、サステナビリティを巡る環境は激変している。もともと、企業におけるサステナビリティ対応は、社会貢献活動を含めて、事業活動の幅は広く深いものであり、当該企業の経営方針と深く関係する。このため、本来は画一的な取組みに馴染まないものではある。しかしながら、近年の気候変動による社会生活と企業経営への影響が無視できない状況になってきたことから、投資家の企業に対する目線が財務価値と同等に、あるいはより積極的に非財務価値を重視する方向に移ってきた。このため、これまで見てきたように、経営としてサステナビリティを重視しなければならない分岐点になってきていることは重要なポイントである。

加えて、先にみたように、日本政府においても「新しい資本主義」の柱の一つとしてサス

テナビリティが位置づけられていることから、企業経営が社会課題対応を意識した経営となっていることが喫緊の重要課題となっている。その意味で、サステナビリティ対応を各社の事業の中でどう位置づけ、企業をどう成長させていくかを新たに構築しなければならない。これは、「経営」そのものが問われている、ということであろう。

一方で、どこまで行っても企業のサステナビリティ対応は全社統一的な、画一的なものとはなりにくい。それは各社ごとの経営計画の中で語られるべきものである。このため、どのような視点で、どのような思想で、会社の進むべき方向とその会社にとってのサステナビリティ対応を十分な説得力をもって語るができるかは経営者（業務執行取締役）の重要な役割となるだろう。

監査等委員は取締役会の構成員である取締役の一員として経営を監督する存在であるとともに、これに加えてコーポレートガバナンスの重要な役割である「監査」の役割を担っている。したがって、会社のサステナビリティについても、法が認めている幅広い調査権限を駆使して、経営があるべき方向に向かっているかを確認し、必要に応じて積極的に発信していくことが必要である。

なお、先に述べた政府関係の各種報告や提言でも上記と同様の趣旨が読み取れるものの、その具体的な内容となると、どうしても投資家視点が中心とならざるを得ない。しかしながら、サステナビリティ対応は社会課題対応でもあるため、企業においては投資家目線のみに対応、傾注することなく、全てのステークホルダーを意識した取組みが重要であることに留意しておく必要がある。

2023年には有価証券報告書にサステナビリティ対応を定性的なものとはいえ記載することが義務化される。また、企業会計審議会内部統制部会では、内部統制基準の改訂の議論が開始されており、その中でサステナビリティに関する対応が検討開始される可能性が出てきている⁸。開示を優先したということは、企業の積極的な動きを規制面から促している意図もうかがえる。したがって、監査等委員会実務委員会では、これらの動向をタイムリーに把握しつつ、継続的に調査研究の上、適宜適切な情報提供を行っていく予定である。

以 上

⁸ 令和4年10月13日開催の企業会計審議会第22回内部統制部会では、今後の議論の論点として「内部統制の基本的枠組み」を挙げており、その中で直近のコーポレートガバナンス・コードの改訂内容も踏まえて議論することが記載されている。周知のとおり、コーポレートガバナンス・コードでは、「サステナビリティについての基本的な方針の策定」や「サステナビリティについての取組みの開示」を求めている。また、同部会での事務局参考資料では、日本内部統制研究学会（現 日本ガバナンス研究学会）研究部会報告における提言内容に触れており、その中では、「企業不祥事の端緒は非財務情報にあり、財務報告上の会計数値と直接結びつかないことも多い。規制当局は、内部統制基準・実施基準に非財務報告を加えることを審議すべきである。」との提言が示されている。（参照）金融庁企業会計審議会第22回内部統制部会 議事次第

第 49 期 監査等委員会実務委員会 委員

委員長	長濱 守信	第一生命ホールディングス 株式会社	取締役(上席常勤監査 等委員)
専門委員	武井 一浩	西村あさひ法律事務所	弁護士
専門委員	関 孝哉	立正大学経営学部経営学研究科	教授
委員	住野 耕三	株式会社オートバックス セブン	取締役常勤監査等委員
委員	足立 秀一	明治電機工業株式会社	取締役監査等委員
委員	岡田 治	倉敷紡績株式会社	取締役常勤監査等委員
委員	久我 英一	株式会社 J R 博多シティ 中国電力株式会社	監査役 取締役監査等委員
委員	後藤 敏文	公益社団法人日本監査役協会	専務理事
事務局	佐藤 秀和	公益社団法人日本監査役協会	
事務局	小平 高史	公益社団法人日本監査役協会	
事務局	新井 義洋	公益社団法人日本監査役協会	
事務局	小西 真理	公益社団法人日本監査役協会	

(敬称略、肩書は検討当時のもの)