

非財務情報開示に関する検討動向

(金融審議会ディスクロージャーWG資料より)

第二百五回国会における
内閣総理大臣所信表明演説(2021年10月8日)

三 第二の政策 新しい資本主義の実現

次に、分配戦略です。

第一の柱は、働く人への分配機能の強化です。

企業が、長期的な視点に立って、株主だけではなく、従業員も、取引先も恩恵を受けられる「三方よし」の経営を行うことが重要です。非財務情報開示の充実、四半期開示の見直しなど、そのための環境整備を進めます。

多様なサステナビリティ項目

□ 様々なサステナビリティに関する情報が存在し、開示の枠組みによって推奨される開示も異なる

SASB

世界経済フォーラム(WEF)

欧州委員会・CSRD

局面	課題カテゴリー
環境	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出 大気の水質 エネルギー管理 取水・排水管理 廃棄物・有害物質管理 生態系への影響
社会資本	<ul style="list-style-type: none"> 人権・コミュニティとの関係 顧客プライバシー データセキュリティ アクセス・入手可能な価格 品質・製品安全 顧客利益 販売慣行・表示
人的資本	<ul style="list-style-type: none"> 労働慣行 労働の安全と衛生 従業員エンゲージメント・多様性・包摂
ビジネスモデルとイノベーション	<ul style="list-style-type: none"> 製品デザイン・ライフサイクル管理 ビジネスモデルの強靭性 サプライチェーンマネジメント 原材料調達・効率性 気候変動の物理的影響
リーダーシップとガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ビジネス倫理 競争行為 法規制環境の管理 重大事故のリスク管理 システミックリスクの管理

項目	テーマ	コアな指標
ガバナンス	企業の目的	企業の目的
	統治機関の質	統治機関の構成
	利害関係者との対話	利害関係者に影響を与える重要な事項
	倫理的行動	不正防止 通報者の保護
	リスクと機会	ビジネスプロセスへのリスクと機会の統合
地球環境(プラネット)	気候変動	温室効果ガスの排出量 TCFD提言の履行
	自然の損失	土地の利用と環境への影響
	水資源の不足	水の利用および水の枯渇リスクにさらされている地域の対応
従業員(人)	不平等の排除	多様性の尊重 平等な報酬の支払い 賃金水準 児童の取り扱いや不当な労働のリスク
	健康と安全	健康および安全
	将来へのスキル	研修の提供
持続的成長(繁栄)	雇用と富の創造	雇用者と退職者の状況 経済への貢献 財務的投資への貢献
	より良い製品及びサービスに向けたイノベーション	研究開発に関する支出
	コミュニティ/社会の活力	税金の支払い

項目	開示すべき情報
環境	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動の緩和 気候変動への適応 水資源・海洋資源 資源利用と循環型経済 汚染 生物多様性と生態系
社会	<ul style="list-style-type: none"> 平等な機会(同一労働同一賃金等) 労働条件(ワークライフバランス等) 人権の尊重
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント層の役割 企業倫理・企業文化 ロビー活動等の政治的関与 取引先との関係 内部統制及びリスク管理

(出所)日本取引所グループ「ESG情報開示枠組みの紹介(SASBスタンダード)」、世界経済フォーラムホワイトペーパー(2020年9月)、日本公認会計士協会「EUにおけるCorporate Sustainability Reporting Directive 提案についての概要(2021年6月18日公表)」より金融庁作成

非財務情報の開示に係る国際的枠組み

□ 国際的には、様々な団体がサステナビリティを含む非財務情報の開示フレームワークを策定・公表している

	TCFD提言	SASBスタンダード	GRIスタンダード	国際統合報告 フレームワーク	CDSBフレームワーク
策定 主体	TCFD 金融安定理事会(FSB)の 下に設置された民間主導 のタスクフォース	SASB 米の民間非営利組織	GRI 蘭のNGO団体	IIRC 英の民間非営利組織	CDSB 企業や環境関連の8機関 で構成される国際コンソー シアム
概要	気候変動の影響が企業財 務にもたらすリスクと機会を 投資家等に報告するため の枠組み	サステナビリティ(ESG等) に係る課題が企業財務に もたらす影響を、投資家等 に報告するための枠組み	企業が経済、環境、社会に 与える影響を、投資家を含 むマルチステークホルダー に報告するための枠組み	企業の財務情報とサステ ナビリティを含む非財務情 報について、投資家等 に対し統合的に報告するた めの枠組み	気候変動を含む環境が企 業に与える影響を、投資家 等に報告するための枠組 み
特徴	原則主義	細則主義	細則主義	原則主義	原則主義
報告 内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ガバナンス ・戦略 ・リスク管理 ・指標と目標 	11のセクター、77の業種別 に開示項目及びKPIを設 定 (例) <ul style="list-style-type: none"> ・温室効果ガス排出量 ・労働災害事故発生割合 	経済、環境、社会それぞれ について開示項目及び KPIを設定 (例) <ul style="list-style-type: none"> ・排水の水質及び排出先 ・基本給と報酬総額の男女 比 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織概要と外部環境 ・ガバナンス ・ビジネスモデル ・リスクと機会 ・戦略と資源配分 ・実績 ・見通し 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者の環境に関する方 針、戦略、目標 ・ガバナンス ・リスクと機会 ・環境影響の要因 ・パフォーマンスと比較分 析 ・見通し 等
公表	2017年	2018年	2000年	2013年	2015年

(注1)2021年6月、SASBとIIRCが統合し、価値報告財団: Value Reporting Foundation (VRF) が設立された

(注2)上記団体の他、英NGO団体であるCDPは、企業が気候変動、水、森林に与える影響を情報収集するため、企業に質問票を送付しその回答に基づいて企業のスコアリング、及びその結果を公表している
(出所)各種ホームページ等より金融庁作成

TCFD提言①(推奨される開示項目)

□ TCFD提言では、4つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)について、推奨される開示内容を提示

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
気候関連のリスクと機会に係る当該組織のガバナンスを開示する	気候関連のリスクと機会がもたらす当該組織の事業、戦略、財務計画への現在及び潜在的な影響を開示する	気候関連リスクについて、当該組織がどのように識別、評価、及び管理しているかについて開示する	気候関連のリスクと機会を評価及び管理する際に用いる指標と目標について開示する
推奨される開示内容	推奨される開示内容	推奨される開示内容	推奨される開示内容
a) 気候関連のリスクと機会についての、当該組織取締役会による監視体制を説明する	a) 当該組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する	a) 当該組織が気候関連リスクを識別及び評価するプロセスを説明する	a) 当該組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する
b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営の役割を説明する	b) 気候関連のリスクと機会が当該組織のビジネス・戦略及び財務計画に及ぼす影響を説明する	b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する	b) Scope1、Scope2及び、当該組織に当てはまる場合はScope3の温室効果ガス(GHG)排出量と関連リスクについて説明する ^(注)
	c) 2°C或いはそれを下回る将来の異なる気候シナリオを考慮し、当該組織の戦略のレジリエンスを説明する	c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが、当該組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	c) 当該組織が気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績を開示する

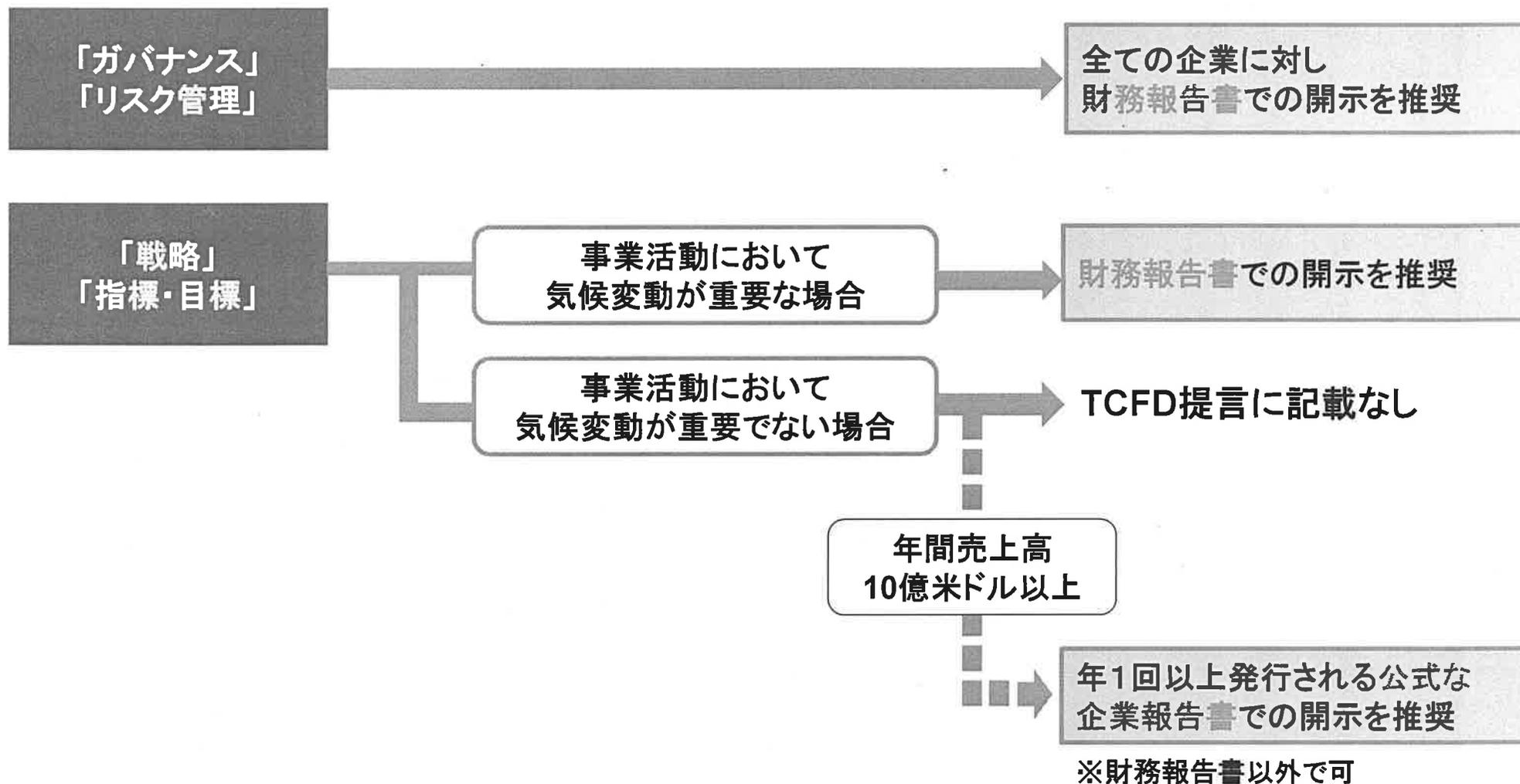
(注) Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope3: Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

(参考) 青字は定量情報が求められる開示項目

(出所) TCFD最終報告書(日本語)等

TCFD提言②(推奨される開示媒体)

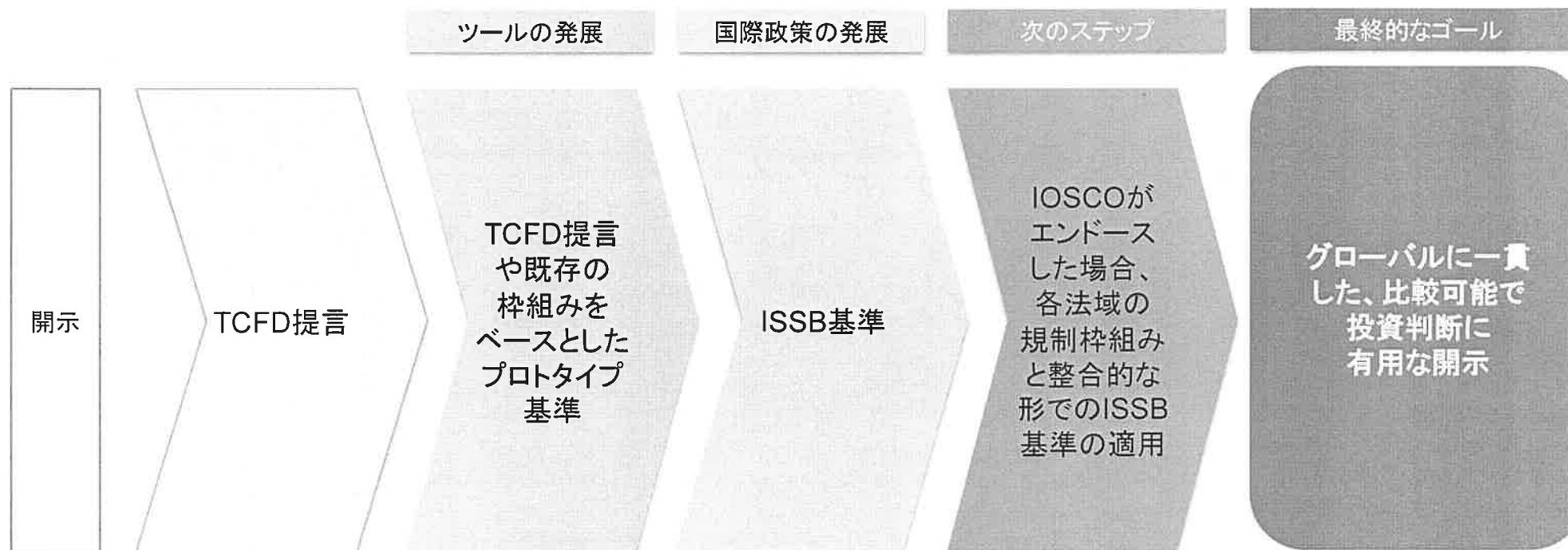
- TCFD提言では、「ガバナンス」と「リスク管理」については、全ての企業に対し財務報告書での開示を推奨
- 他方、「戦略」と「指標・目標」については、企業の重要性が高い場合は財務報告書での開示を推奨



TCFD提言③(TCFDとISSB基準との関係):FSBロードマップ

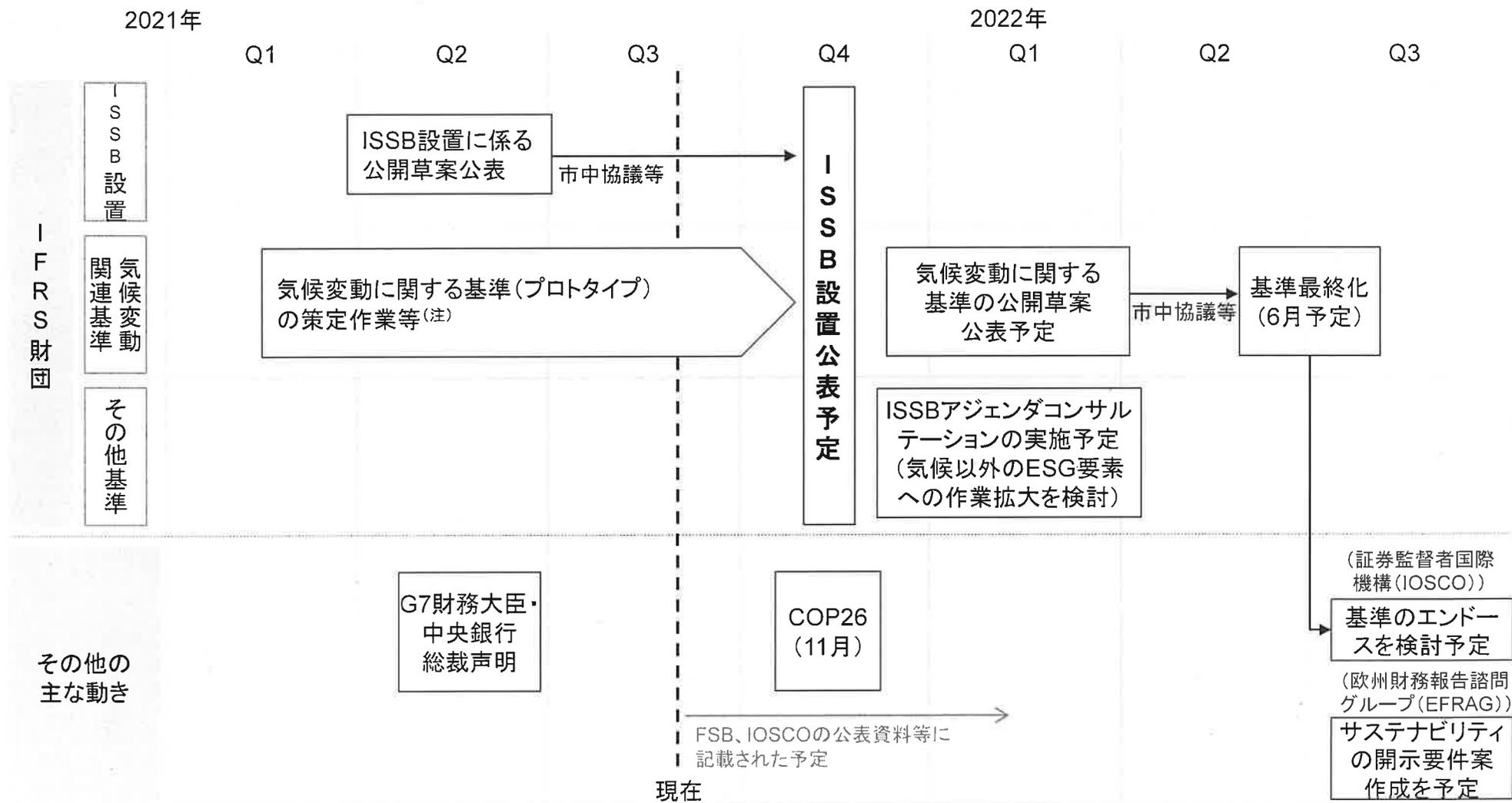
- FSBのロードマップでは、TCFD提言からIFRS財団のサステナビリティ報告基準(ISSB基準)に重点を移すこととされている

気候関連財務リスクに対応するFSBロードマップ(開示関連)



ISSB基準策定の動き①(今後のスケジュール)

- COP26に向けてサステナビリティ開示をめぐる動きが加速。来年夏にはIFRS財団の基準最終化の見込み(現時点以降の予定については、IOSCO「企業のサステナビリティ開示に関する報告書」におけるスケジュール)



(注)IFRS財団の作業部会は、サステナビリティ報告に係る民間基準設定5団体が2020年12月に公表した基準をベースとして考慮。民間基準設定5団体は、CDP、CDSB(気候変動開示基準委員会)、GRI(グローバル・レポートイニシアチブ)、IIRC(国際統合報告評議会)、SASB(サステナビリティ会計基準審議会)を指す
(出所)IOSCO「企業のサステナビリティ開示に関する報告書」(2021年6月)等

ISSB基準策定の動き②(IFRS財団の定款変更)

- 2021年4月、国際会計基準(IFRS)の設定主体であるIFRS財団は、サステナビリティに関する国際的な報告基準を策定すべく、新たな基準設定主体(ISSB)を設置やメンバー構成等を含めた定款改正案の市中協議を開始

1. 背景

- IFRS財団は、サステナビリティ報告に関する基準設定主体設置の提案を内容とする市中協議を2020年9月末～同年12月末まで実施。
- 市中協議の結果、グローバルなサステナビリティ報告基準に対するニーズ、当該領域においてIFRS財団が役割を果たすことへの幅広い支持を確認。
- 新たな基準設定主体の戦略的方向性として、以下を提示(2021年3月8日に公表したのと同じ)。
 - 投資家の判断に重要な情報(企業価値)にフォーカス(investor focus for enterprise value)
 - 当初は気候関連情報に関する報告基準の開発を優先
 - TCFD等の既存の枠組み・作業等をベースとした基準開発
 - ビルディングブロックアプローチを採用

国際的な首尾一貫性及び比較可能性を実現するため、ISSBがベースとなるサステナビリティ報告基準を設定し、そのベースの上に各国がそれぞれの政策の優先順位に基づいて、より広範な要求事項や特定の開示の要求事項を追加する方法。

2. スケジュール

- 市中協議期間は2021年7月29日まで
- 同年11月の国連気候変動枠組条約締約国会議(COP26)までにISSB設置の最終決定を予定

ISSB基準策定の動き③(日本の積極的な参画)

- 成長戦略には、サステナビリティ開示に係る国際基準の策定に積極的に参画する旨が盛り込まれている

成長戦略実行計画(2021年6月18日閣議決定)

第3章 グリーン分野の成長

3. カーボンニュートラル市場への内外の民間資金の呼び込み

(3) サステナビリティに関する開示の充実

コーポレートガバナンス・コード等を通じて、プライム市場(来年4月の東証の市場再編後、時価総額が大きく、より高いガバナンス水準を備える企業が上場する市場)上場企業等に対して、TCFD等の国際的枠組みに基づく開示の質と量の充実に促す。また、国際基準の策定に日本として戦略的に参加する。

成長戦略フォローアップ(2021年6月18日閣議決定)

2. グリーン分野の成長

(3) カーボンニュートラル市場への内外の民間資金の呼び込み

iii) サステナビリティに関する開示の充実

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

- 国際基準の策定に関して、国際会計基準(IFRS)財団における気候変動を含むサステナビリティについての比較可能で整合性の取れた開示の枠組みの策定の動きに、意見発信を含め日本として積極的に参画する。

気候変動開示を巡る国際的な動き

□ 国内外で気候変動等に関する開示の充実に向けた取組みが進められている

国内外の開示に係る対応	 <p>日本</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2021年6月、プライム市場の上場企業に対し、TCFD又はそれと同等の国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量の充実を求めるコーポレートガバナンス・コードの改訂を実施
	 <p>米国</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2021年3月、米証券取引委員会(SEC)は、気候変動開示に関する現行ルールを見直すための意見募集を実施(コメント期限:6月13日)
	 <p>英国</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2020年11月、英財務省は、TCFDに沿った開示の義務化に向けた今後5年間のロードマップを公表 ● 2021年1月、ロンドン証券取引所プレミアム市場の上場企業に対し、コンプライ・オア・エクスプレインベースでTCFDに沿った開示を要求(同年6月、対象をスタンダード市場の上場企業にも拡大する市中協議を実施(コメント期限:9月10日。2022年1月1日以降開始する会計年度から適用開始予定))。2021年3月、上場企業及び大企業に対し、気候変動開示を義務付ける会社法改正に係る市中協議を実施(コメント期限:5月5日。2022年4月6日以降開始する会計年度から適用開始予定)
	 <p>EU</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2021年4月、欧州委員会(EC)は、上場企業及び大企業に対し、サステナビリティ情報の開示を要求する企業サステナビリティ報告指令(CSRD)案を公表(2023会計年度から適用開始予定) <p>(※)開示要件の詳細については、欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)が2022年半ばまでに基準を策定予定</p>
	 <p>IFRS財団</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2021年4月、IFRS財団は、サステナビリティに関する国際的な報告基準を策定する基準設定主体の設置に向けた市中協議を実施(コメント期限:7月29日)。同年11月のCOP26前に基準設定主体についての最終決定を行う予定
基準設定主体		
国際会議		<p>G7首脳コミュニケ(2021年6月)抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 我々は、一貫した、市場参加者の意思決定に有用な情報を提供し、かつ、TCFDの枠組みに基づく義務的な気候関連財務開示へ、国内の規制枠組みに沿う形で向かうことを支持する

米国の動向(サステナビリティ開示を巡る状況の変化)

- 米国では、個別にサステナビリティ要素を例示した形で開示を求める規制はなく、SEC登録企業に対し、投資判断に影響を与える「重要な(material)情報」の開示を要請している
- 従来、発行体の負担増に繋がるとして、ESG開示の見直しには慎重であったが、バイデン政権下では、ESG開示の充実に取り組む動きが見られる

現行の規則(「重要な情報」を開示)

SECによる気候変動開示ルールの見直し作業

Regulation S-K		Commission Guidance Regarding Disclosure Related to Climate Change
SEC(1977年) (2020年に一部改正)		SEC(2010年)
年次報告書における非財務情報開示		年次報告書への気候変動リスク情報開示
投資判断に影響を与える「重要な(material)情報」の開示を求める。例えば、 ①事業の説明 > 環境管理設備に対する重要な資本的支出の見積額含む ②法定手続 ③リスク要因 ④MD&A	【2020年8月改正】 「S」に関連して、事業を理解する上で重要な(material)な範囲で、人的資本の開示が求められた	開示にあたり、企業が検討する必要があり得る気候変動関連の課題として以下を例示 ①法規制の影響 ②国際的な取決め > 京都議定書など ③規制やビジネストレンドの間接的な影響 > 大量の温室効果ガスを排出する物への需要減など ④気候変動の物理的な影響 > 異常気象、海面上昇など
(21年3月~6月) 意見募集の概要 現行の開示ルール見直しに関する15の質問事項を提示(主な事項以下の通り) <ul style="list-style-type: none"> • SECはどのように気候変動開示を規制、監視等できるか • SEC登録企業が報告すべき具体的な指標はあるか • 既存の開示枠組み(TCFDやSASBを例示)を取り入れるメリット、デメリットは何か • 単一のグローバルな基準の策定、または、複数の基準が存在することのメリット、デメリットは何か • 開示はどうエンフォース又は評価されるべきか。例えば、監査や保証の対象とすることのメリット、デメリットは何か 等 		
(21年7月) SECゲンスラー委員長の発言 市中協議に寄せられたコメントのうち、4分の3が義務的な気候開示ルールに賛成。そのため、SECスタッフに対し、気候リスク開示の義務化に関するルールの提案を2021年末までに策定するよう指示。 また、開示に関しては以下の点についてもSECスタッフに指示。 <ul style="list-style-type: none"> • 気候リスクをForm 10-K(年次報告書)で開示すべきかどうかの検討 • 投資家が投資判断の際に依存しているか、あるいは今後投資判断に資すると考える、気候リスクに関する様々な定性的・定量的情報の検討 • 温室効果ガス排出量のうち、企業がスコープ1・2を開示する方法、及びスコープ3の開示が必要かどうかに関する提言の策定 • 特定の業界に関する指標が必要かどうかの検討(銀行、保険、交通を例示) • ネットゼロへのコミットメントを満たすために、企業が使用可能なデータ・指標の検討 • TCFD提言など既存の枠組みの学習 		

(出所)米証券取引委員会(SEC)ウェブサイト、「Public Input Welcomed on Climate Change Disclosures」(2021年3月)、「Prepared Remarks Before the Principles for Responsible Investment "Climate and Global Financial Markets" Webinar」(2021年7月)

英国の動向①(TCFD開示義務化のロードマップ)

- 2020年11月9日、英財務省は、TCFD提言に基づく開示の義務化に向けた今後5年間のロードマップを公表。
英財務大臣は2025年までに完全義務化を目指す旨表明

対象企業	手段	適用時期と対象範囲			
		2021年	2022年	2023年	2024年-2025年
上場企業	上場規則改正	プレミアム市場 ^(注1) 上場企業	▶ プレミアム市場以外の上場企業にも対象範囲拡大		
英国登録企業	会社法改正	ただし、金融機関の大半は上場規則及び会社法改正の適用対象でもある	上場企業及び一定規模以上の英国登録企業	〔企業の対象範囲拡大について当局がレビューを実施〕	実際の開示例を踏まえた更なる制度の見直し
銀行 住宅金融組合 ^(注2) 保険会社	当局による 監督上の措置	監督対象である全金融機関	〔開示状況のレビュー〕	〔レビュー結果を踏まえ、更なる監督上の対応が必要な場合は市中協議を実施〕	
アセットマネジャー (生命保険・ FCA ^(注3) 規制下の 年金スキーム含む)	新ルール制定		資産運用残高又は資産価値が一定規模以上の企業	▶ 対象企業の範囲拡大	
職域年金基金	年金制度法改正		資産運用額が50億ポンド以上の年金基金	▶ 資産運用額が10億ポンド以上の年金基金	

(注1) ロンドン証券取引所の市場区分の一つ。プレミアム市場の他、スタンダード市場、グロース市場、新興市場が存在する

(注2) 1986年住宅金融組合法に基づいて設立される、住宅を担保とする貸付を主な業務とする預金取扱金融機関

(注3) Financial Conduct Authority(金融行為規制機構)

(出所) UK Government「Interim Report of the UK's Joint Government Regulator TCFD Taskforce」(2020年11月9日)を基に、金融庁作成

英国の動向②(上場規則に基づくTCFD開示)

- 2020年12月、英金融行為規制機構(FCA)は上場規則を改訂し、ロンドン証券取引所プレミアム市場の上場企業を対象に、コンプライ・オア・エクスプレインベースでTCFDに基づく開示を要求(2021年1月1日以降の会計年度から適用開始)
- 2021年6月には、対象をスタンダード市場の上場企業にも拡大する市中協議を実施(コメント期限:9月10日。2022年1月1日以降開始する会計年度から適用開始予定))

項目

開示が求められる事項

<p>開示項目・開示場所</p>	<p>■ TCFD提言で推奨される開示項目(注1)全てを年次財務報告書で開示しているか (9.8.6R(8)(a)) (14.3.27R(1))</p>	<p>No</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ TCFD提言に基づき開示しているが、一部又は全ての項目を年次財務報告書以外で開示している場合、以下の開示を要求(9.8.6R(8)(b)(i))/(14.3.27R(2)(a)) <ul style="list-style-type: none"> ・ 年次財務報告書以外で開示している開示項目 ・ 当該開示書類の説明 ・ 当該開示書類で開示している理由(Explain) ■ 年次財務報告書あるいはそれ以外の開示書類でも、TCFD提言で推奨される開示項目の全てを開示していない場合、以下の開示を要求(9.8.6R(8)(b)(ii))/(14.3.27R(2)(b)) <ul style="list-style-type: none"> ・ 開示していない項目 ・ 開示していない理由(Explain) ・ 将来開示を可能とするために取り得るプランやタイムフレーム <p>Yes</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 年次財務報告書の中でTCFD提言に基づき開示している場所 (R 9.8.6R(8)(c))/(14.3.27R(3))
<p>TCFD提言に関するガイダンスの考慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 上場企業は、TCFD提言に関するガイダンス(注2)を考慮し開示しているか詳細に評価する必要(R 9.8.6B G)/(14.3.28 G) ■ 英FCAは、開示内容がTCFD提言と一致しているかどうか判断するにあたり、TCFD提言に関する各種ガイダンス等(注3)を考慮する旨明記 (R 9.8.6C G)/(14.3.29 G) 	
<p>開示内容がTCFD提言に沿っているかどうかの判断</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 上場企業は、利用者が自社の気候関連の問題へのエクスポージャーと対処のアプローチを評価出来るよう、十分に詳細な開示となっているか、自己評価を実施する必要。評価に当たっては、(1)気候関連リスクと機会へのエクスポージャーの程度、(2)気候関連戦略の範囲と目的、の2つを考慮する必要(R 9.8.6D G)/(14.3.30 G) ■ 英FCAは通常、データ取得やモデリング、分析能力の課題に直面している場合を除き、上場企業に対し、TCFD提言で推奨される開示項目の開示を期待する旨明記 (R 9.8.6E G)/(14.3.31 G) <ul style="list-style-type: none"> ・ 特に「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」のうちシナリオ分析を除く項目について 	

(注1)TCFD最終報告書(2017年6月公表)のセクションCの図4に記載されている提言(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)及び推奨される情報開示(11項目)を指す

(注2)TCFD付属書「気候関連財務情報開示に関する提言の実施に向けて(2017年6月公表)」の中に含まれる、全セクター・金融・非金融向けガイダンスを指す

(注3)TCFD付属書(2017年6月)、気候関連リスクと機会の開示におけるシナリオ分析の使用に関するTCFD技術的補足文書(2017年6月)、リスク管理の統合と開示に関するTCFDガイダンス(2020年10月)、シナリオ分析に関する非金融企業向けTCFDガイダンス(2020年10月)、指標・目標・移行プランに関するTCFDガイダンス(2021年6月)、ポートフォリオアライメント分析に関するTCFD技術的補足文書(2021年6月)を指す

(出所)Financial Conduct Authority "Proposals to enhance climate-related disclosures by listed issuers and clarification of existing disclosure obligations"(2020年12月21日公表)、「Enhancing climate-related disclosures by standard listed companies and seeking views on ESG topics in capital markets」(2021年6月22日公表)に基づき金融庁作成

英国の動向③(会社法改正案)

- 2021年3月、英ビジネス・エネルギー・産業戦略省(BEIS)は会社法及びLLP法改正に関する市中協議を実施。従業員500人以上の上場企業及び大規模企業等に対し、TCFD提言に基づく開示の義務化を求める案を提示(コメント期限5月5日)

会社法改正案の概要

- 対象企業
- ✓ 従業員500人以上の上場企業、銀行、保険会社(注)
 - ✓ AIM市場(新興企業向け市場)に上場している従業員500人以上の英国登録企業
 - ✓ 上記に含まれない企業で、従業員500人以上かつ売上高5億ポンド以上の英国登録企業
 - ✓ 従業員500人以上かつ売上高5億ポンド以上のLLPs

- 開示媒体
- ✓ 年次報告書内の戦略報告書

- 開示内容
- ✓ TCFD提言の4つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示を要求
 - ※シナリオ分析は推奨するが要求しない旨記載

- 適用開始時期
- ✓ 2022年4月6日以降開始する会計年度

開示が求められる事項

TCFD提言の開示推奨項目		会社法改正案
ガバナンス	a) 取締役会の監視体制	<ul style="list-style-type: none"> • 気候変動から生じるリスクと機会を特定・管理するためのガバナンス体制に関する記載
	b) 経営者の役割	
戦略	a) 短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> • 気候変動に関する影響に対応するため、ビジネスモデルと戦略がどう変化しうるか、及びこの変化に影響を及ぼす傾向や要素に関する記載 ※シナリオ分析(項目c)については開示を要求せず
	b) 気候関連のリスクと機会が当該組織のビジネス・戦略及び財務計画に及ぼす影響	
	c) シナリオ分析	
リスク管理	a) 気候関連リスクを識別及び評価するプロセス	<ul style="list-style-type: none"> • ビジネスに影響を与え得る主要なリスクと機会、及び企業が当該リスクと機会を管理する方法 • 気候変動に関するリスク管理方針、当該方針を実行するためのデューデリジェンスプロセス、及び成果
	b) 気候関連リスクを管理するプロセス	
	c) 気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスの総合的リスク管理における位置づけ	
指標と目標	a) 気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標	<ul style="list-style-type: none"> • 気候関連リスクと機会のエクスポージャーに関するKPI、及び当該KPIについて企業が設定した目標
	b) 温室効果ガス(GHG)排出量と関連リスク	
	c) 気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績	

(注) 社会的影響度の高い事業体(Public Interest Entities)を指す

(出所) Department for Business, Energy & Industrial Strategy "Consultation on requiring mandatory climate-related financial disclosures by publicly quoted companies, large private companies and Limited Liability Partnerships"(2021年3月24日公表)

EUの動向③(企業サステナビリティ報告指令(CSRD))

- 2021年4月21日、欧州委員会は、現行の非財務報告指令(NFRD)の改正案として、企業サステナビリティ報告指令(CSRD)案を公表。開示要件の詳細は欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)が今後策定する基準に基づく旨を提案



CSRD案の概要(2021年4月公表)

EFRAG基準の方向性(EFRAG報告書(2021年3月公表))

対象企業の拡大	現行	年間従業員数500人以上の上場企業等 ^(注1)
	改正案	全ての大企業 ^(注2) 及び上場企業 ^(注3) (中小企業含む)
より詳細な開示要件の導入	現行	環境、社会的責任と従業員の処遇、人権の尊重、汚職・贈収賄防止に関する方針、方針の実施結果、主要なリスクとその管理方法、非財務KPI
	改正案	上記に加え以下を追加で要求 <ul style="list-style-type: none"> ダブルマテリアリティに基づく情報(企業がサステナビリティ事項に与える影響と、サステナビリティが企業に与える情報) 無形資産 開示情報を特定するプロセスに関する情報 ※詳細はEFRAGが策定する基準にて規定
保証の導入	現行	無し
	改正案	当初は限定的保証から開始し、保証水準を徐々に厳格化する段階的アプローチを提案

報告目的	ダブルマテリアリティの概念をベースとした目的を提示 <ul style="list-style-type: none"> 報告企業が様々なステークホルダー(環境を含む)に与える重要なサステナビリティインパクト、及び報告企業自身の価値創造のために重要なサステナビリティのリスクと機会について、比較可能で信頼性の高い情報を提供
報告内容	報告内容として以下を提示 <ul style="list-style-type: none"> 【分野】戦略・実行・パフォーマンス測定 【項目】全てのESG要素及び無形資産
基準の構造	3つの報告レイヤーで構成 <ul style="list-style-type: none"> セクター共通の報告 セクター別の報告 企業固有の報告
基準策定	段階的に実施 <ul style="list-style-type: none"> まずはセクター横断基準、優先順位の高いESGトピック(気候変動等)に関する基準等を策定

(注1) 社会的影響度の高い企業(Public Interest Entities)が対象

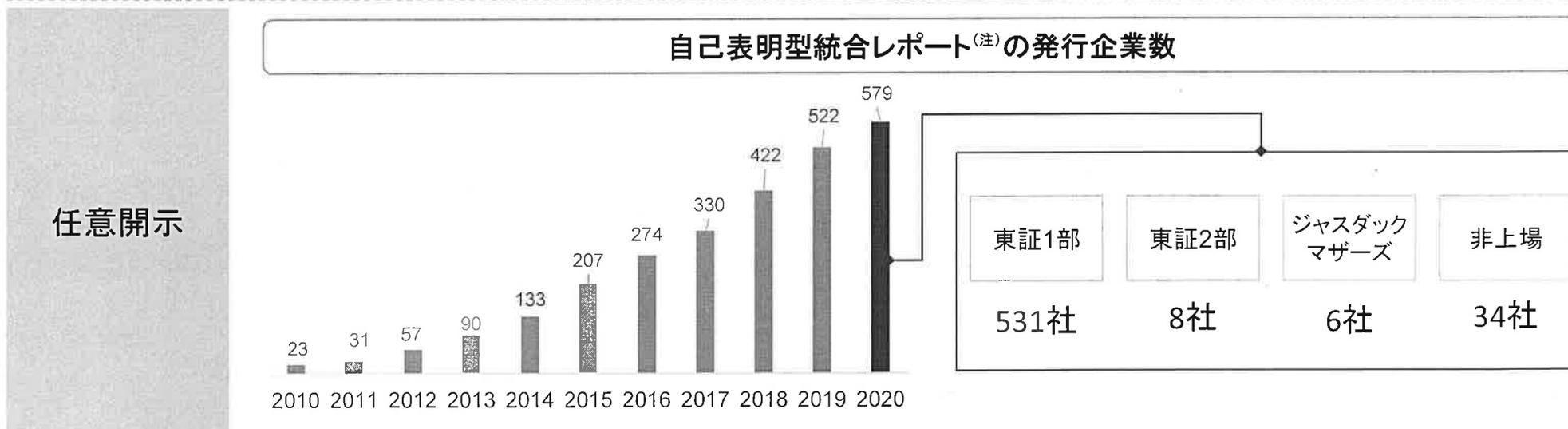
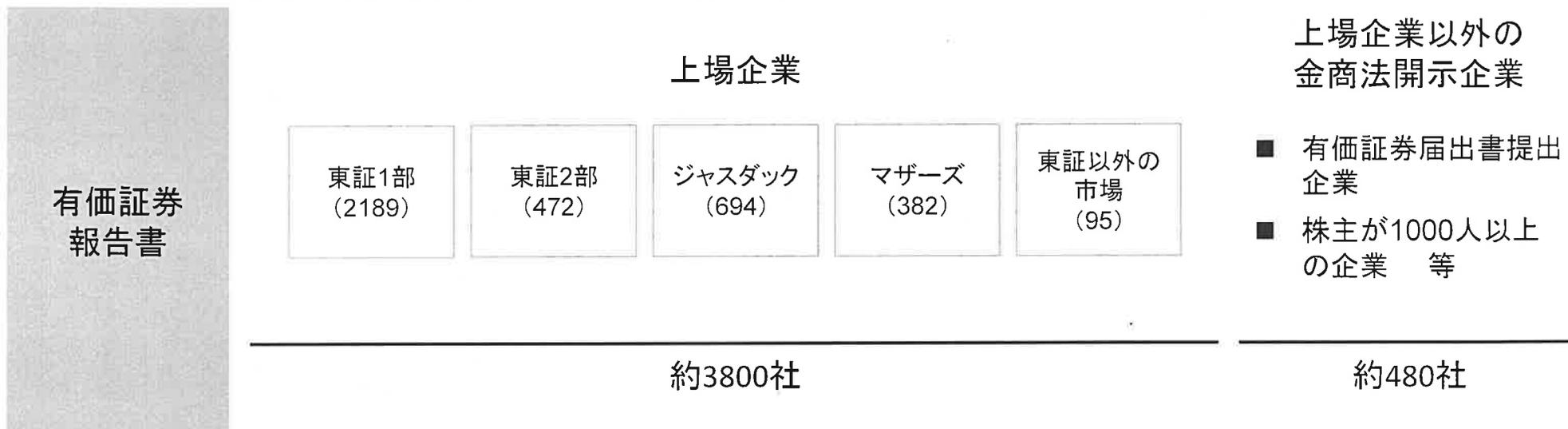
(注2) 大企業は、従業員250人以上、純資産2000万ユーロ、純売上高4000万ユーロのうち2つを満たすもの

(注3) 上場企業のうち、零細企業(a: 総資産残高35万ユーロ、b: 純売上高70万ユーロ、c: 従業員数10名のうち、2つ以上の条件を超えない企業)を除く

(出所) 欧州委員会ホームページ等

開示媒体③(開示媒体の発行数)

□ 有価証券報告書の提出企業数に比べ、任意開示を行っている企業数は少数



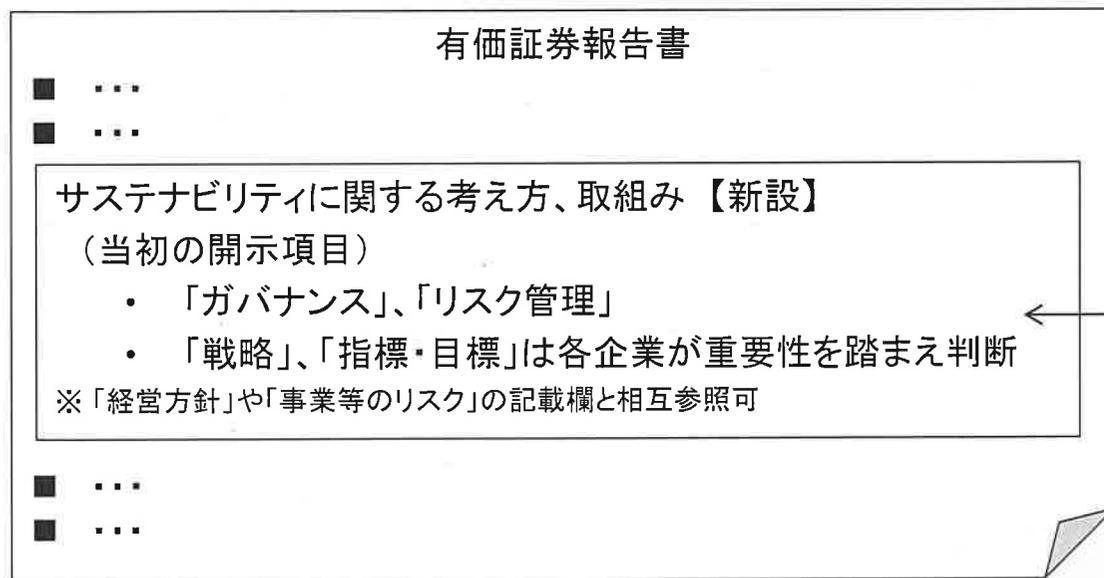
(注) 企業価値レポート・ラボにおいて、編集方針等で、統合レポートであることや財務・非財務情報を包括的に記載している等の統合報告を意識したと思われる表現があるレポートを、「自己表明型統合レポート」としてカウント。調査対象は上場企業をベースとして、把握できる範囲で非上場企業やその他法人等も含めている
 (出所) 上場企業数は、東京証券取引所(東証の各市場の上場数は2021年8月31日時点)、上場企業以外の金商法開示企業数は、EOL(8月31日時点)、自己表明型統合レポートは、KPMG「日本企業の統合報告に関する調査2020」より金融庁作成

有価証券報告書の記載事項(第2回会議でのご意見)

第2回会議でのご意見

- サステナビリティ情報については、有価証券報告書の中に「枠」を作り、そこで開示することとしてはどうか。
- サステナビリティに関する情報について、「ガバナンス」と「リスク管理」の開示を求めているかどうか。「戦略」と「指標と目標」については、企業にとって重要性がある場合に開示することとしてはどうか。その際、詳細は任意報告の開示内容を参照することも考えられる。
- 国際的な基準であるISSB基準を踏まえた開示が重要。その際、有価証券報告書提出会社が4,000社以上あることから、段階的な適用も考えられる。

ご意見を踏まえた改正案



段階的な適用も考えられる

将来的に取り込み

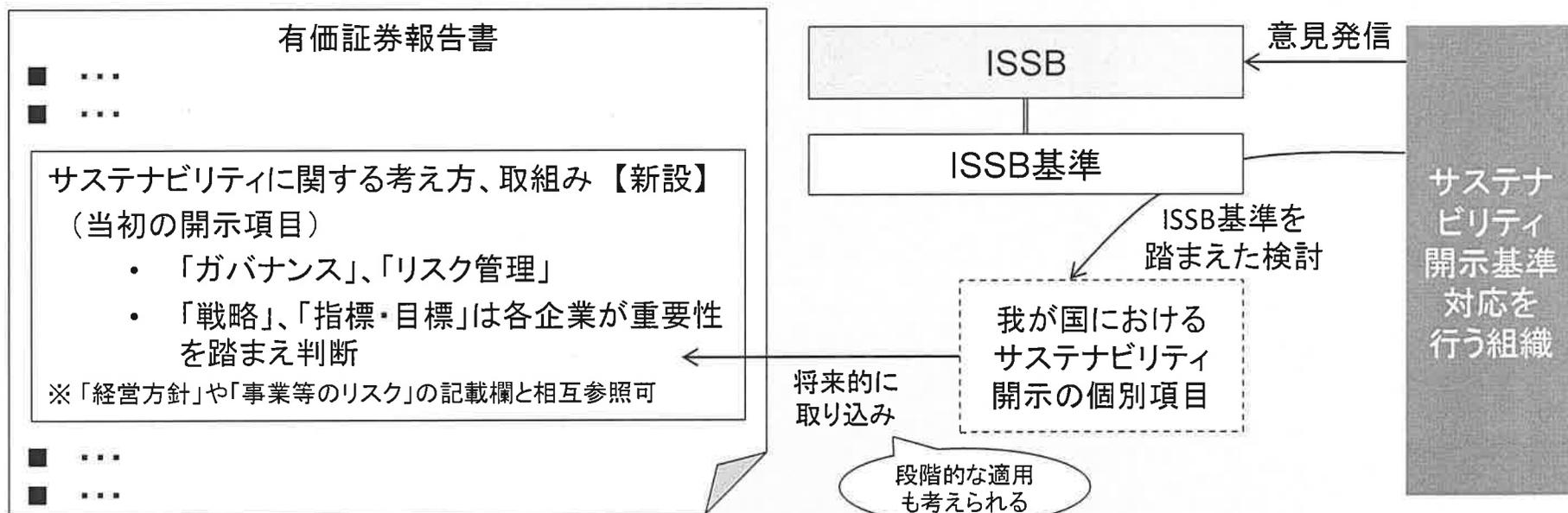
我が国におけるサステナビリティ開示の個別項目

国内体制整備①(第2回会議でのご意見)

第2回会議でのご意見

- IFRS財団のISSB基準策定の動きに対して、意見発信を行うための組織が必要ではないか。
- ISSB基準が最終化した後、ISSB基準のエンドースメントをする組織が必要ではないか。
- 現時点においてはISSB基準の内容が明確ではないではないが、我が国におけるサステナビリティ開示の個別項目 (ISSB基準のビルディングブロックアプローチの上乗せ部分を含む)を検討するとしたら、どのような体制になるかを考えることが必要ではないか。

「ご意見を踏まえた体制案



国内体制整備②(財務会計基準機構(FASF)の定款変更)

※下線は改正部分

(目的)

第3条 この法人は、一般に公正妥当と認められる会計基準及びサステナビリティ報告基準の調査研究・開発、国際的な会計基準及びサステナビリティ報告基準の開発への貢献並びにディスクロージャー及び会計に関する諸制度の調査研究を行い、もって我が国における会計・ディスクロージャーの諸制度の健全な発展と資本市場の健全性の確保に寄与することを目的とする。

(事業)

第4条 この法人は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- 一 一般に公正妥当と認められる会計基準及びサステナビリティ報告基準の調査研究及び開発
- 二 国際的な会計基準及びサステナビリティ報告基準の開発への貢献
- 三 ディスクロージャー及び会計に関する諸制度の調査研究
- 四 前三号の事業の成果を踏まえた提言及び広報・研修活動
- 五 前各号に掲げるもののほか、この法人の目的を達成するために必要な事業

2 前項各号の事業は、本邦及び海外において行う。

多様性確保の開示に関する動向①

□ 「女性活躍の推進」等に関する政府の方針

第5次男女共同参画基本計画(2020年12月25日閣議決定) 抜粋

- 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示(「見える化」)を推進する。

少子化社会対策大綱(2020年5月29日閣議決定) 抜粋

- 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。

多様性確保の開示に関する動向②(女性活躍推進法、育児・介護休業法)

□ 女性活躍推進法、育児・介護休業法により、一定の項目の公表を義務付け

- 常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、女性活躍に関する行動計画を策定し労働者に周知・外部に公表するとともに、女性の職業生活における活躍に関する情報を以下の①と②の区分から各1項目以上選択して2項目以上公表^(注1)

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・ 男女別の採用における競争倍率(区)
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率(区)
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

女性活躍推進法

開示項目

開示状況

女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)によるTOPIX100社の状況^(注2)

女性管理職比率に関する開示

女性管理職比率に関する開示		育児休業取得率に関する開示			
目標設定(数値)の公表	実態(数値)の公表	目標設定(数値)の公表		実態(数値)の公表	
78%	91%	男性:23%	女性:4%	男性:74%	女性:74%

育児・介護休業法

- 令和3年6月改正の育児・介護休業法により、従業員1,000人超の企業を対象に、育児休業取得の状況の公表が義務付け(令和5年4月1日施行予定)
- 具体的な公表内容を規定する省令案の概要では、①男性の育児休業等の取得率、又は、②男性に占める[育児休業等取得者+育児目的休暇取得者]の割合をインターネット等で公表することを求めることとしている^(注3)

(注1)「(区)」と表示されている項目は、雇用管理区分ごとに、「(派)」と表示されている項目は派遣労働者も含めて把握することが求められている。2022年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出や女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大される。(300人以下の事業主は現在努力義務)

(注2)2020年10月22日時点で女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)に公表されていたデータをもとに、金融庁作成

(注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施行規則の一部を改正する省令案について(概要)」(2021年9月21日)

人的資本開示に関する動向①(米国SECの規則改正①)

- 米国SECは、2020年8月、非財務情報に関する規則を改正し、新たに人的資本についての開示を義務付けることを公表し、2020年11月から適用

改正の概要

- 改正規則においては、事業を理解する上で重要(material)な範囲で、人的資本・人的資源についての開示を求めており、プリンシプル・ベースのアプローチを採用している
- 証券取引委員会(SEC)は、人的資本の管理に係る開示に含まれる指標や目的が、時間の経過や企業の事業展開地域、基本的な事業戦略等により大きく変化する可能性があることを踏まえ、詳細な規定は盛り込まないとした
- 改正規則における人的資本の開示に関する内容は以下のとおり

- 事業の説明(Description of the business)箇所において、事業を理解する上で重要(material)な範囲で、会社の人的資本(human capital resources)についての開示が求められる
- 当該人的資本・人的資源には、①人的資本についての説明(従業員の数を含む)、②会社が事業を運営する上で重視する人的資本の取組みや目標(例えば、当該会社の事業や労働力の性質に応じて、人材の開発、誘致、維持に対応するための取組みや目的など)を含む

ITEM 1. Business

Human Capital

The Company's key human capital management objectives are to attract, retain and develop the highest quality talent. To support these objectives, the Company's human resources programs are designed to develop talent to prepare them for critical roles and leadership positions for the future; reward and support employees through competitive pay, benefit, and perquisite programs; enhance the Company's culture through efforts aimed at making the workplace more engaging and inclusive; acquire talent and facilitate internal talent mobility to create a high-performing, diverse workforce; engage employees as brand ambassadors of the Company's content, products and experiences; and evolve and invest in technology, tools, and resources to enable employees at work.

The Company employed approximately 203,000 people as of October 3, 2020. Our global workforce is comprised of approximately 80% full time and 20% part time employees, with nearly 1% of the part time population being seasonal employees. Of the total population as of October 3, 2020, approximately 155,000 of our employees worked in the Parks, Experiences and Products segment.

Some examples of key programs and initiatives that are focused to attract, develop and retain our diverse workforce include:

- Diversity and inclusion (D&I). Our D&I objectives are to build teams that reflect the life experiences of our audiences, while employing and supporting a diverse array of voices in our creative and production content.
 - Established six pillars that serve as the foundation for our D&I commitments – transparency, accountability, representation, content, community, and culture
 - Created a pipeline of next-generation creative executives from underrepresented backgrounds through programs such as the Executive Incubator, Creative Talent Development and Inclusion (CTDI), and the Disney Launchpad: Shorts Incubator

人的資本に関する概要や目標、従業員の数に加え、従業員の内訳や、人材を育成・維持等するための主要なプログラムの内容を開示する例がある

人的資本開示に関する動向②(米国SECの規則改正②)

□ 米国SECの規則改正後、企業で人的資本に関する開示が行われている

- ある調査では、Regulation S-Kの改正後、2020年11月~2021年3月に提出されたForm 10-K(S&P 500に含まれる427社)を確認した結果、Safety(労働安全)、Health(健康)、Diversity and Inclusion(多様性と包摂性)等のカテゴリーをもうけ、人的資本に関する開示を実施していると分析。
- また、半数以上の企業が改正で例示された項目(人材の育成、確保、維持に対処する施策又は目的)を開示していると分析。
- 一方で、具体的な開示項目が規定されていないことから、開示内容に紐づく指標の開示については判断が分かれていると分析。

項目名	開示企業数	補足
Safety	424社	・ COVID-19について個別に項目立てしている会社:62社
Health	424社	・ Safetyと併せて説明している会社:123社
Compensation	425社	・ 人権・性別・民族毎の賃金を開示している会社:16社(※)
Diversity and Inclusion	424社	・ 人権・性別・その他特性毎の労働者の内訳を開示している会社:16社(※)
Culture	382社	・ 従業員エンゲージメント調査にサーベイを開示している会社:200社弱

(※)これらの指標は、雇用機会均等委員会が企業に報告を義務付けている、従業員の人種構成等を報告するレポート(EEO-1)に含まれている。なお、2020年度はCOVID-19の影響から提出期限の延期を公表している。

人的資本開示に関する動向③(英国FRC報告書)

- 2020年1月、英国財務報告評議会(FRC)は従業員の開示に関する報告書を公表し、従業員の開示に対する投資家のニーズ、及び当該ニーズを満たすために企業に期待される開示内容を開示例も用いて解説
- 解説は、TCFDの4つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に概ね沿って説明されている

従業員に関する開示の内容

ガバナンスと経営	ビジネスモデルと戦略	リスク管理	指標と目標
<ul style="list-style-type: none"> □ <u>取締役会による従業員関連事項の監督、及び従業員にどう関与しているか</u> □ 従業員に関する課題の検討や管理における経営者の役割 □ 取締役会による従業員関連事項の検討が、戦略的意思決定にどう影響を与えるか 	<ul style="list-style-type: none"> □ 企業が考える従業員の範囲(全従業員数、従業員の構成(サプライチェーンにおける雇用構成(直接/契約/それ以外))を含む) □ 企業が戦略的資産として従業員に投資しているかどうか、及び当てはまる場合はどう投資するか □ <u>従業員がどう組織の価値を生み出すか、及び当該価値を高める機会があるか</u> □ 従業員モデルがビジネスモデルをどう支援しているか □ 組織が特定した従業員に関連するリスクと機会が、会社のビジネス、戦略、財務計画にどう影響するか 	<ul style="list-style-type: none"> □ 従業員に関連するリスクと機会を特定、評価、管理するための組織のプロセス □ <u>企業にとって最も関連性の高い、従業員に関連するリスクと機会</u> □ ビジネスのどこにリスクと機会が存在し、それらがどう管理されているか 	<ul style="list-style-type: none"> □ 従業員の理解に最も関連する指標(指標の特定方法を含む) □ <u>価値提供のために企業が従業員をどう動機付けしているか(従業員に関連する課題とパフォーマンスの管理に使用される目標を含む)</u> □ 経営トップがどのように望ましい文化を推進しているか(従業員による積極的参加がどう達成されたかを含む) □ 従業員雇用人数、定着率/離職率(予定したもの・望まれないものの両方)、労働環境に適用される価値、労働文化のモニター指標を含む) □ 報酬その他利益の説明、及び研修・能力開発、昇進に関する統計の開示

人的資本開示に関する動向④(ISO30414)

- ❑ 2019年1月、ISOがHuman Resource Managementに関して、社内で議論すべき/社外へ公開すべき指標をガイドラインとして整理
- ❑ 指標については、比較を可能とするために、定量的なデータをもって説明することが求められている

ISO30414「Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting」

11の領域

社内で議論すべき/社外へ公開すべき指標の例

- コンプライアンスと倫理
- コスト
- ダイバーシティ
- リーダーシップ
- 企業文化
- 労働安全衛生、安全
- ウェルビーイング
- 生産性
- 採用、異動、離職
- スキルと能力
- サクセッションプラン
- 労働力

Human capital areas	Human capital metrics	Large organizations		Small and medium organizations	
		Internal	External	Internal	External
Costs	See 4.7.3 for detailed information				
	1 Total workforce costs	x	x	x	x
	2 External workforce costs	x		x	
	3 Ratio of the average salary and remuneration	x			
	4 Total costs of employment	x		x	
	5 Cost per hire	x			
	6 Recruitment costs	x			
Diversity	7 Turnover costs	x		x	
	See 4.7.4 for detailed information				
	1 Workforce diversity with respect to				
	a) age	x	x	x	
	b) gender	x	x	x	
	c) disability	x	x	x	
	d) other indicators of diversity	x	x	x	
2 Diversity of leadership team	x	x			
Leadership	See 4.7.5 for detailed information				
	1 Leadership trust	x	x		
	2 Span of control	x			
Organizational culture	3 Leadership development	x			
	See 4.7.6 for detailed information				
Organizational health, safety and well-being	1 Engagement/satisfaction/commitment	x		x	
	2 Retention rate	x		x	
Productivity	See 4.7.7 for detailed information				
	1 Lost time for injury	x	x		
	2 Number of occupational accidents	x	x	x	x
	3 Number of people killed during work	x	x	x	x
Productivity	4 Percentage of employees who participated in training	x		x	
	See 4.7.8 for detailed information				
Productivity	1 EBIT /revenue/turnover/profit per employee	x	x	x	x
	2 Human capital ROI	x	x	x	x

Human capital areas	Human capital metrics	Large organizations		Small and medium organizations	
		Internal	External	Internal	External
Recruitment, mobility and turnover	See 4.7.9 for detailed information				
	Recruitment (IN)				
	1 Number of qualified candidates per position	x			
	2 Quality per hire	x			
	3 Average length				
	a) time to fill vacant positions	x	x		
	b) time to fill vacant critical/business positions	x	x		
	4 Transition and future workforce capabilities assessment (latest pool)	x			
	Mobility (THROUGH)				
	5 Percentage of positions filled internally	x	x		
	6 Percentage of critical business positions filled internally	x	x		
	7 Percentage of critical business positions	x		x	
	8 Percentage of vacant critical business positions in relation to all vacant positions	x			
	9 Internal mobility rate	x			
Skills and capabilities	10 Employee bench strength	x			
	Turnover (OUT)				
	11 Turnover rate	x	x	x	x
	12 Voluntary turnover rate (without retirement)	x	x	x	x
	13 Voluntary critical turnover rate	x			
	14 Exit/turnover reasons/leaving employment by reason	x		x	
Skills and capabilities	See 4.7.10 for detailed information				
	1 Total developing and trainings costs	x	x	x	x
	2 Learning and development				
	a) percentage of employees who participate in training compared with total number of employees per year	x		x	
	b) average formalized training hour, per employee	x		x	
Skills and capabilities	c) percentage of employees who participated in formalized training in different categories	x			
	3 Workforce competency rate	x			
Skills and capabilities	See 4.7.11 for detailed information				

有価証券報告書における人的資本に関する開示

有価証券報告書で開示される人的資本に関する情報

現状の制度

有価証券報告書

第一部 企業情報

- 第1 企業の概要
- 第2 事業の状況
- 第3 設備の状況
- 第4 提出会社の状況
- 第5 経理の状況
- 第6 提出会社の株式事務の概要
- 第7 提出会社の参考情報

従業員の状況

- 提出会社(単体)の従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与(賞与を含む)

経営方針等

- ※ 経営方針の中で、人的資本に関する考え方や取組みに言及している企業がある

財務諸表(注1)

- 販売費及び一般管理費(連結・単体)のうち、人件費(適当な費目として認められる場合。ただし、販管費を一括して掲記し、その主要な費目を注記する方式も認められており、主要な費目として人件費が注記される場合もある(注2))
- 「製造原価明細書」(単体)の労務費(ただし、連結財務諸表において、セグメント情報を注記している場合には、「製造原価明細書」の開示を免除)

(注1) 上記は日本基準の場合。国際会計基準(IFRS)任意適用企業は、IFRSの規定に基づき、従業員給付費用などを含めた分類に基づく開示が求められている(従業員給付費用には、給与、賞与、有給休暇、退職金、年金等を含む)

(注2) 販管費を一括掲記する場合、主要な費目として販管費の10%を超える費目を注記する必要がある

有価証券報告書における研究開発活動に関する開示

- 有価証券報告書では、研究開発活動の状況とその金額について、セグメント情報と関連付けて記載することが求められている

企業内容等の開示に関する内閣府令第3号様式記載上の注意

(34) 研究開発活動

最近連結会計年度等(連結財務諸表を作成していない場合には最近事業年度等。(略))における研究開発活動の状況(例えば、研究の目的、主要課題、研究成果、研究体制等)及び研究開発費の金額を、セグメント情報に関連付けて記載すること。

製造業企業の開示例(イメージ)

【研究開発活動】

当社グループは、新技術や新製品開発、既存製品の競争力強化のため、積極的な研究開発活動を行っております。

当連結会計年度におけるグループ全体の研究開発費は、〇〇百万円です。なお、セグメント別の研究開発費の内訳は、A事業が〇〇百万円、B事業が〇〇百万円、……、となっております。セグメント別の研究成果は、次のとおりです。

(A事業)

.....

(B事業)

.....

経営戦略と関連付けた開示例(イメージ)

【研究開発活動】

当連結会計年度は、中期経営戦略「〇〇」に基づき、「〇〇技術の強化」、「人財戦略」を技術戦略の基本方針として推進しました。

「〇〇技術の強化」として、当社の〇〇技術を、最新〇〇技術と組み合わせ、当社独自のプラットフォーム「〇〇」として強化していきます。

「人財戦略」としては、〇〇事業の需要減少に鑑み、現在〇〇開発に携わっている開発人財を成長事業強化のためにシフトしていきます。〇〇の強化については、前中期経営計画「〇〇」において500人に達した〇〇人財を、20XX年度末には事業拡大に必要となる1,000人を目指して増強していきます。

～(中略)～

また、中期経営戦略「〇〇」を支える新たな知財戦略として、当社〇〇技術による新たな競争優位領域への知財リソースの集中、契約戦略の深化とオープン&クローズ戦略を推進し、DXによる高付加価値サービスや顧客・パートナーとの協業の拡大を知的財産面から支援します。

～(中略)～

当連結会計年度におけるグループ全体の研究開発費は、〇〇百万円です。なお、セグメント別の研究開発費の内訳は、A事業が〇〇百万円、B事業が〇〇百万円、……、となっております。セグメント別の研究成果は、次のとおりです。

(A事業)...

(B事業)...

将来情報に関する記載と虚偽記載の責任

- 有価証券報告書における将来情報に関する記載については、金融庁より、提出後の事情の変化をもって虚偽記載の責任を問われるものではないと考えられるとの見解を公表

2019年1月の開示府令改正
パブリックコメントへの回答(抜粋)

提出日現在において、経営者が企業の経営成績等の状況に重要な影響を与える可能性がある
あると認識している主要なリスクについて、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、虚偽記載の責任を問われるものでは
ないと考えられます