

2022年7月29日

内閣官房新しい資本主義実現本部事務局 御中

一般社団法人全国銀行協会

「人的資本可視化指針」(案)に対する意見について

2022年6月29日付で意見募集が開始された「人的資本可視化指針」(案)について、別紙のとおり意見を提出いたしますので、何卒ご高配を賜りますようお願い申し上げます。

以 上

## 「人的資本可視化指針」(案)に対する意見

#	頁	該当箇所	意見等
1	—	全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>本指針を活用し実務に生かしていく観点で、より具体的なガイドラインを作成いただけると各業界においても本指針の理解や意義が浸透することが期待できる。例えば、業種により人件費の水準や仕組みが異なることもあり、将来の成長に向けた投資と考えている金額水準の差など、今後、開示が進展していくなかで、新しい課題や悩みが生じる局面が想定される。本指針を更新していくなかで検討いただきたい。</li> </ul>
2	3	1.3 指針の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の人的資本の開示に関しては、本項に記載のとおり、制度開示（法定開示）と任意開示の2つの開示方法がある。</li> <li>本指針において、制度開示と任意開示の両方の質の向上を意識して整理いただいているが、より企業の理解を得やすくするために、制度開示と任意開示の両者の関係性を明確に整理し、それぞれに関するガイダンスを示すことが考えられる。</li> <li>伊藤レポートとの相乗効果を得るためにも、制度開示、任意開示の両者に共通する前提となる考え方を総論として示したうえで、制度開示と任意開示それぞれに関するガイダンスを示すことで企業の理解促進につながると考えられることから検討いただきたい。</li> </ul>
3	7	コラム②：ステップ・バイ・ステップでの開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>7頁「コラム②」に記載のとおり、「最初から完成度の高い人的資本の可視化を行うことは難しい」ことから、本指針案で提案されている内容が、ステップ・バイ・ステップで開示されることを許容いただくとともに、十分な準備期間を確保いただきたい。</li> <li>そのうえで、想定されている時間軸を提示いただいたほうが、取組みを進める企業にとっても、一定の指針となると考えられることから、時間軸のガイダンスの追記を検討いただきたい。</li> </ul>

#	頁	該当箇所	意見等
4	10	2.2. 人的資本への投資と競争力のつながりの明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人的資本を含む非財務情報の開示に関するフレームワークとして「価値協創ガイダンス」と「IIRC」（国際統合報告評議会）の2つが紹介されており、両者について「相互補完的に活用することが可能であり、両者のフレームワークを組み合わせることも有用である」と記載されている。</li> <li>・ 具体的に両者のフレームワークを組み合わせる事例があれば共有いただきたい。</li> </ul>
5	13 - 15	2.3 4つの要素に沿った開示 コラム④：FRCの人的資本に関する報告書の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他国における事例紹介も有用であるが、わが国におけるベストプラクティスを例示いただけると参考になるので、共有いただきたい。</li> </ul>
6	16	2.4 開示事項の類型に応じた個別事項の具体的な内容の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本項において、「①自社の経営戦略と人的資本への投資や人材戦略の関係性（統合的なストーリー）の検討」を行ったうえで、「②4つの要素をベースとして具体的な開示事項を検討」することが効果的かつ効率的なアプローチであると、記載されている。</li> <li>・ あるべき論として記載の内容に賛同するものの、実際に開示を行う企業としては、各開示事項に関し、個別に開示内容を検討していくことが想定されることから、より具体的なガイドラインを提示いただきたい。</li> </ul>
7	18 - 25	② 比較可能性の観点から開示が期待される事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国際機関等による開示事項は、一つの基準として参考になるものの、わが国になじみのない開示事項もあるため、わが国の実態に沿ったかたちの開示を行えるようなガイダンスをお願い申しあげる。</li> </ul>

#	頁	該当箇所	意見等
8	23	【参考】ダイバーシティに関連する開示事項 (例) - 男女間賃金格差	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女間賃金格差について、国内外の複数の開示基準等に共通する開示項目となっており、わが国においては、「正規雇用労働者」、「非正規労働者」、「全労働者」の3区分での開示が求められる方向性であると認識している。</li> <li>・この点、わが国の雇用慣行は、海外と異なり、同一の職種・職位であれば、男女間の性差はなく同一賃金であるケースが多いと理解しており、海外企業との単純比較では正しく実情を理解いただけない背景や社会的事情があると考えている。</li> <li>・海外投資家に誤解を与えない、または与えにくい開示方法について、「説明欄」の活用方法など、追加的なガイダンスの提示を検討いただきたい。</li> </ul>
9	42	3.2 有価証券報告書での対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本項で整理いただいているとおり、金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループにおいて制度開示（法定開示）の観点から検討が行われており、今後、具体的な規制化が予定されている。</li> <li>・本指針案を踏まえた規制を検討いただく際には、同ワーキング・グループの検討内容と平仄を取っていただくようお願い申しあげる。</li> </ul>
10	46	コラム⑩：人的資本に関する制度開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度開示（法定開示）で求められる開示項目に加えて、例えば、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（改定案）（2022年6月）で情報公開が推奨される方向性で検討が進められている副業・兼業に関する情報など、関係するガイドラインなどで推奨される開示項目についても参考情報として整理・追記いただくと企業の全体像の理解につながることから検討いただきたい。</li> </ul>

以上