

# 事務局説明資料

令和3年10月

経済産業省 産業人材課

# 海外での関連動向

## 海外では、コロナ前から人的資本情報の開示をめぐる動きが活発化 (欧州)

- 2014年 EUによる「**非財務情報開示指令**」(NFRD)
- 2019年 ISOが、人的資本マネジメントに関する指標を整理  
→ 「**ISO30414**」
- 2021年 「**非財務情報開示指令**」の改定案 発表  
→ 対象企業の拡大

## (米国)

- 2019年 **サステナビリティ会計基準審議会**が改訂版スタンダードを公表  
→ 人的資本に関する情報開示を要求
- 2020年 **米国証券取引委員会**がRegulation S-K改正案を公表  
→ 人的資本に関する情報開示が義務化
- 2021年 「**人材投資の開示に関する法律\***」  
(Workforce Investment Disclosure Act)が下院通過  
→ 人的資本8項目の開示を義務付け

# 米国の「人材投資の開示に関する法律」は、長期的な成長の観点から、「人的資本」に特化した開示を義務付ける内容だが、その項目も含め依然審議中

## <法案の状況>

- 2021年6月に米国連邦議会の下院を通過し、同年9月に上院で公聴会実施、現在審議中。

## <法案の内容>

- 従業員に関する情報について、**長期的な成長に必要な人材への投資を行っているか、という観点から、米国の証券取引所に上場する企業を対象に、下記8項目の開示を義務付けている。**
  1. **契約形態ごとの人員数** (Workforce demographic information)
  2. **定着・離職、昇格、社内公募** (Workforce stability information)
  3. **構成・多様性** (Workforce composition)
  4. **スキル・能力** (Workforce skills and capabilities)
  5. **健康・安全・ウェルビーイング** (Workforce health, safety and well-being)
  6. **報酬・インセンティブ** (Workforce compensation and incentives)
  7. **経営上必要となったポジションとその採用の状況** (Workforce recruiting and needs)
  8. **エンゲージメント・生産性** (Workforce engagement and productivity)
- 本法案の各項目の開示基準の策定はSECが行うが、法律制定後2年以内に策定が完了しない場合、開示基準としてISO30414が適用される。

# 世界有数の投資家ネットワーク（ICGN）も、 本年9月に、人的資本管理方針の開示を企業に要請

## < I C G N（国際コーポレートガバナンスネットワーク）について >

- 英米を中心とする機関投資家が主導する組織で、コーポレート・ガバナンスとスチュワードシップ（責任ある機関投資家としての行動）の促進のため、「グローバル・ガバナンス原則」等の提言を実施
- 世界最大級の投資家であるカリフォルニア職員退職年金基金（CalPERS）や日本の年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）も参加

## < I C G N 「グローバル・ガバナンス原則」 2021年改訂版 >

### はじめに

- 「企業の役割と目的は新たな再検討に直面しており、多くの市場で普及している株主優位のモデルへの挑戦として、ステークホルダー資本主義が浮上しています。（中略）これは、投資家と企業の双方が企業の財務資本だけでなく、**人的資本**と自然資本の維持と構築にも注力する必要があることを示唆しています。」

### 原則7：企業報告

#### 7.6 人的資本の開示

- 「取締役会は、価値創造のための長期戦略の一環として、**人的資本管理（HCM）に対する企業の方針を監督すべき**である。（中略）**企業は、目的、測定可能な目標、および業績評価指標（KPI）を毎年明確にした人的資本管理方針を開示すべき**である。これには、コスト、生産性、品質および収入に関する企業価値に対する就業者の影響にまで及ぶ。」

# 今回の検討会での論点

# テーマ① 人的資本に関する企業と投資家との対話と開示

## 本日伺いたい主要なポイント

投資家

### 1. 投資家の目線から企業側に求めたいアクション

- グローバル経営、リテンションと労働市場の流動性、従業員エンゲージメント、信頼感の醸成、事業変革と文化の整合性等の各観点から企業側の優れた取組・アクションの事例はどんなものだったか？
- 人材版伊藤レポートが示す「人材戦略の視点・共通要素」の観点から、企業にどう取り組み、何をどこまで投資家に開示してほしいか？（次ページ詳述）

### 2. 人的資本経営に関して投資家が望む開示内容・説明責任

- 建設的な対話の前提として、投資家から投げ掛ける前に企業側から提示してほしい、重要な開示内容は何か？人材戦略に紐付く主要な課題（アジェンダ）、重要な人材投資・その目的等は対話の土台になるか？
- CHROが、CEOと連携し、投資家との対話の中で効果的に説明を行われた印象的な事例、パターンはどのようなものだったか？

### 3. 投資家に求められるアクション（投資家への啓蒙にも繋がるエッセンス）

- 企業の人材戦略を「見える化」させ、内容・妥当性を確認する際に、しばしば投げ掛ける問い、気を付けていることは何か？
- 中長期的な企業価値の向上に向けた対話のために、しばしば投げ掛ける問い、気を付けていることは何か？

CHRO/人事担当役員・有識者含む全員

- 投資家のコメントをふまえて、企業の実務を具体化する観点から討議したいポイント・不明点はあるか？
- 日本企業の取組を大きく推進する上で有効と思われる仕掛けは何か？（何を変えれば取組が進むのか？）

# テーマ② 人材戦略の3つの視点・5つの共通要素に関する対話と開示

本日伺いたい主要なポイント

投資家

## 視点1（経営戦略と人材戦略の連動）

- 両戦略の連動を確認する上で、御自身が企業に投げ掛けることの多い問いかけは何か？
- 企業と投資家の対話において、「経営戦略と人材戦略の連動」を検証しやすくするための仕掛けはどんなものか。ガイドラインや開示要請のようなことが考えられるか？

## 視点2（As is – To beギャップの把握）

- 人材戦略を反映した施策の進捗を測るために、投資家として特に確認したい視点はどのようなものか？
- 「As is – To beギャップ」を検証しやすくするための仕掛けはどんなものか。ガイドラインや開示要請のようなことが考えられるか？

## 視点3（企業文化への定着）

- 人材戦略を実現する基盤としての企業文化について、投資家として特に確認したい視点はどのようなものか？
- 「企業文化への定着」を検証しやすくするための仕掛けはどんなものか。ガイドラインや開示要請のようなことが考えられるか？

## 共通要素1～5

- 各要素が重要な対話テーマとなる企業の特徴(業種・環境要因等)はどのようなものか？
- 企業における各要素の取組を確認する上で、御自身が企業に投げ掛けることの多い問いかけは何か？
- 各要素に関する対話を行う上で、投資家として特に確認しておきたい情報は何か？

全員

- 投資家のコメントをふまえて、企業の実務を具体化する観点から討議したいポイント・不明点はあるか？
- 日本企業の取組を大きく推進する上で有効と思われる仕掛けは何か？（何を変えれば取組が進むのか？）