

別紙：「人的資本可視化指針」（案）に対する意見募集の結果について

No.	主な該当箇所	寄せられた御意見等	御意見等に対する考え方
1	42 頁	<p>「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」では、人的資本の「人材育成方針」および「社内環境整備方針」は、新しく新設されるサステナビリティ情報の記載欄の「戦略」の枠で開示することが提案されていると理解している。現状の「人的資本可視化指針」（案）の42 頁の書き方だと、新設されるサステナビリティ情報の記述欄とは別に、「人材育成方針」および「社内環境整備方針」の開示欄が設けられるように読めてしまう。読み手が誤解しないよう「新設されるサステナビリティ情報の記載欄の『戦略』の記載項目とする」という記載で統一して頂きたい（本文及びディスクロージャーワーキング報告書の概要図）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針本紙42 頁の本文第一文目を以下のとおり修正いたします。（下線：追記箇所、横線：削除箇所。以下同様。） - （前略）有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設すること、人的資本について「人材育成方針」、「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」の枠の開示項目「記載欄」の記載項目に追加すること、多様性について「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」を有価証券報告書の「従業員の状況」の中の開示項目記載項目に追加すること（後略）
2-1	20 頁 28 頁	<p>28 頁「「価値向上」と「リスク」マネジメントの観点の整理」の中で価値向上の筆頭として育成の下にリーダーシップが掲げられるが、20 頁の「人材育成に関連する開示事項（例）」の中ではリーダーシップ指標は見受けられない。本文書が企業価値の向上を一目的とする中で、リーダーシップにかかる指標が広く活用されるよう指標例の一つとして例示できないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針本紙20 頁の表に「リーダーシップの育成」を追加しました。本指針は、本紙（意見募集の対象）及び付録資料①・②・③によって構成されていますが、付録①では、代表的な開示基準等における人的資本に係る開示事項を例示的に紹介しており、育成に関連する開示事項の一つとして、「リーダーシップの育成」とその定義を掲載しています。
2-2	28 頁	<p>28 頁「「価値向上」と「リスク」マネジメントの観点の整理」の中で、労働慣行がリスクの低い順として労働慣行・児童/強制労働・賃金の公正性・福利厚生・組合との</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針本紙28 頁では、開示事項には「価値向上」と「リスク」の観点の双方が含まれ得ることを述べた上で、指針読者に具体的なイメージを持っていただきやす

		<p>関係の順に図示されている。これら項目の中では人権にかかる「児童/強制労働」のリスクは程度の差こそあれど高いと認識する。日本政府としてもサプライチェーンの人権強化を志向する中、当該項目をよりリスク側へ配置した図示がされるべきではないか。</p>	<p>いよう、イメージ図を参考として掲載しています。したがって、開示項目の並び順についても、あくまでもイメージを示したものとして捉えていただくことを想定しています。</p>
3-1	—	<p>このたびの「人的資本可視化指針」(案)(以下「本指針案」という。)が人的資本に関連する既存の基準やガイドラインを整理した手引として策定された取組に賛同している。</p> <p>本指針案の以下の点について、特に重要であると考えている。</p> <p>(1) 企業価値と社会のサステナビリティの両面からの長期持続的価値創造における人的資本の重要性を強調していること。</p> <p>(2) 情報開示の側面だけでなく、人的資本の情報開示と人的投資の好循環の必要性に言及していること。</p> <p>(3) Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) 提言で推奨されているガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の四つの要素に沿った開示を提言していること。</p> <p>(4) 独自性と比較可能性のバランスを取りながら、人的資本の情報開示の高度化を図る方向性</p> <p>本指針案が、国内外の様々な基準やガイドラインの併存する中において、日本企業が人的資本の開示に取り組むための足掛かりになるものと認識している。一方で、人</p>	<p>いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御意見として参考にさせていただきます。</p>

		<p>的資本の情報開示は、国際的にも議論が続けられている課題であり、実務も定まっていない。その意味において、本指針案は人的資本の情報開示に関するファーストステップであり、今後の継続的な更新を期待する。また、今回スライド資料形式で公表されているが、実務を支援するガイドラインとしての位置付けを考えると、近い将来において、報告書としての体裁にアップデートされることを期待したい。</p> <p>さらに、国際サステナビリティ基準審議会（International Sustainability Standards Board：ISSB、以下「ISSB」という。）における国際的なサステナビリティ開示に関する基準設定が進んでおり、早期かつ効果的な発信を進めていく必要がある。本指針案を起点として、国際的な取組との協調と連携を図り、我が国が人的資本の情報開示に関する議論にリーダーシップを発揮することを望む。加えて、我が国固有の課題と国際的に関心が高い課題とのバランスを取りつつ、両者が融合することを望む。</p>	
3-2	<p>エグゼクティブサマリー1枚目 3頁</p>	<p>1. 指針の位置付け及び活用における前提の明確化（意見）</p> <p>本指針の位置付け、特に指針としての強制力や規範性の有無などを明確にしていきたい。また、本指針案の活用の方法や前提条件を明示することを提言したい。</p> <p>（理由）</p> <p>本指針案の3頁において、「本指針案は、特に人的資本に</p>	<p>・ 指針本紙エグゼクティブサマリーの1枚目「1.3. 指針の役割」の第一段落を以下のとおり修正しました。</p> <p>- 指針は、特に人的資本に関する資本市場への情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きとして編纂。企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応</p>

		<p>関する情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きとして編纂」されたと記載されている。我々は、本指針は強制力のないガイドラインとして位置付けられると認識しているが、この点について本文の中で明確にされる必要があると考える。</p> <p>一方、本指針案にも記載のあるとおり、人的資本開示は、制度開示である有価証券報告書とその他の任意報告のそれぞれにおいて実践される。こうした各報告媒体の作成実務において本指針案を活用して、人的資本の可視化を実施する場合、それぞれの報告書における重要性原則、報告組織範囲、開示時点等といった前提条件にしたがった開示が想定される。本指針案を活用する上でのそれらの前提条件などが明確になるべきであり、それらを明示することを提案する。</p>	<p><u>じて積極的に活用することを推奨</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指針本紙 3 頁の本文第二段落・最終段落を以下のとおり修正しました。 <ul style="list-style-type: none"> - (第二段落) 本指針は、特に人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きとして編纂されているおり、<u>企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて積極的に活用することが推奨される。</u>(最終段落) <u>本指針の活用を通じ、制度開示(有価証券報告書等)や任意開示(統合報告書や長期ビジョン、中期経営計画、サステナビリティレポート等)に係る開示媒体の作成に際して、各媒体における重要性原則や報告組織範囲などの前提条件に則りつつ、本指針を活用することも有益である。これにより、制度開示・任意開示双方の質が向上し、人的資本に係る企業・経営者と投資家の対話が深まることが期待される。</u>
3-3	<p>エグゼクティブ サマリー 1・3 枚目 1～2 頁 20 頁 23～25 頁</p>	<p>2. 人的資本(社員・従業員等)の範囲の明確化と用語使用 (意見)</p> <p>可視化の対象となる人的資本(人材)の範囲を明確にしたい。例えば、次のような文章を 2 頁または 36 頁に追加することを提案したい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材の範囲が正規社員に限定されるものではないことを強調すべく、外部資料からの引用箇所と、企業の実際の開示を基にした記述箇所を除き、指針全体において「社員」を「従業員」に修正しました。

	<p>29 頁 31～35 頁</p>	<p><追加記載案></p> <p>正規雇用社員に加えて非正規社員・企業と契約するフリーランスなど多様な働き方が増えており、企業の価値創造プロセスや競争力において多様な人材の活躍が鍵となることから、企業の価値創造に貢献する多様な人材を人的資本可視化の対象とすることが望まれる。</p> <p>また、本指針案においては、人的資本を表す用語として社員、従業員といった用語が用いられているが、社員は正規社員のみ限定した印象を与えかねず、国際的に用いられる用語(employee)との一貫性を考えると、本指針案全体を通じて従業員という用語を用いることを提案する。</p> <p><例></p> <p>社員との対話 → 従業員との対話</p> <p>(理由)</p> <p>多様な働き方が広がっている中で、伝統的な正規雇用だけでなく、派遣社員、パート・有期雇用社員などの非正規社員の生産性向上も重要な論点である。また、高度専門人材を確保するため、こうした多様な契約形態を採用するケースも急速に広がっている。4 頁の人材戦略に求められる三つの視点・五つの共通要素の図表内にも「多様な個人」として中途採用、出戻り、兼業・副業人材の受入れやリカレント・学び直しといった従来型の正社員の育成と異なる複線的なキャリア形成が示されている。</p> <p>しかし、本指針案の本文において、それらの従来型の働</p>	
--	-------------------------	---	--

		<p>き方とは異なる多様な働き方をする人材も本指針案の検討に含まれているか定かではなく、ともすると正規社員のみ焦点が当たっているとの誤解を与えかねない。そのため、人的資本の可視化の対象となる人材の定義を明示することを提案する。また、同様の理由から、社員という用語を従業員という用語に置き換えることを提案する。</p> <p>こうした対応に関して、本指針案が参照している英国FRCの人的資本に関する報告書において、「従業員の構成（直接雇用、契約雇用、サプライチェーンにおける雇用を含む。）」としている点が参考になると考える。</p>	
3-4	<p>エグゼクティブ サマリー3枚目 32頁 34頁</p>	<p>3. 基盤・体制確立におけるバリューチェーン上の取引先等との連携・協力 (意見)</p> <p>人的資本の可視化の体制確立において、取締役会・経営層レベルの議論、社員との対話、部門間の連携に追加して、バリューチェーン上の取引先等との連携が必要な点にも言及をしていただきたい。例えば、次のような文言を基盤・体制確立編に追加することが考えられる。</p> <p><追加記載案></p> <p>【取引先等との連携】</p> <p>・人的資本の可視化においては、バリューチェーンにおける社会的リスク等の説明や人権、児童労働・強制労働を含む労働慣行に関する説明など自社単独では情報の捕捉や必要な経営上の対応が難しい事項も存在する。</p>	<p>指針本紙 34 頁に以下を追加しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 【バリューチェーンにおける取引先等との連携】 ✓ 人的資本の可視化においては、バリューチェーンにおける社会的リスク等の説明や、人権を含む労働慣行に係る説明など、自社単独では情報の把握や必要な経営上の対応が難しい事項も存在する。 ✓ 企業においては、バリューチェーン全体において、リスクと価値向上の両面から人的資本に係る取組の充実化を図ることが望まれる。その際、取引先と綿密なコミュニケーションを取りつつ、開示への協力を依頼することも必要となる場合がある。

		<p>・こうした事項につき、取引先からの納得を得ながら、開示への協力を要請することも必要となる。</p> <p>なお、ISSB等の国際的な開示基準等においては、バリューチェーンという用語の使用が一般的となっており、本指針案における「サプライチェーン」は「バリューチェーン」に置き換えられることを望む。</p> <p>(理由)</p> <p>人的資本の可視化においては、25頁のコンプライアンス・労働慣行に関する開示事項(例)に記載されているように、「サプライチェーンにおける社会的リスク等の説明」や「人権レビュー」「児童労働・強制労働に関する説明」など自社単独では情報の捕捉や必要な経営上の対応が難しい重要な項目も存在する。したがって、バリューチェーンを構成する企業等、企業外部との体制確立が必要となる場合が想定される。そのため、企業外部との基盤・体制確立についても言及することを提案する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針本紙の<目次>、エグゼクティブサマリー3枚目と32頁の「①基盤・体制確立編」図において、「バリューチェーンにおける取引先等との連携」を追記しました。 ・ 「サプライチェーン」の用語は、指針本紙14頁・25頁・31頁・38頁と指針付録①・②で用いられていますが、これらはいずれも外部資料からの引用に基づく記載又は企業の実際の開示を基にした記載であることから、原案どおり「サプライチェーン」と表記することとします。
3-5	37頁	<p>4. 財務資本と人的資本のつながり確保</p> <p>(意見)</p> <p>人的資本について、価値創造、企業価値、ビジネスモデル、戦略等とのつながりについて強調されているが、財務資本とのつながりを確保することの必要性についての包括的な記述も必要であると考え。「(2)可視化戦略構築編-3」(37頁)において、ROEやROICなどの指標との関連性を吟味した上での開示事項の検討の有用性に言及されているが、当該記載の前に、以下のように財務資本との</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針本紙37頁の本文第二段落を以下のとおり修正しました。 <ul style="list-style-type: none"> - <u>特に、財務的な経営成績や財政状態、資本コスト等に対する中長期的な影響についての考察・分析を深めることは、財務とのつながりの観点から人材戦略の有効性を検証するとともに、情報開示や投資家との対話を深める上で有効である。この点、投資家がROEやROICといった資本効率や収益性を表す指標を重視していることを</u>

	<p>つながりを意識した開示の重要性を指摘してはどうか。</p> <p><追加記載案></p> <p>特に、企業価値とのつながりの観点からは、財務的な経営成績や財政状態、関連する資本コスト等に対する中長期的な影響についての分析及び考察を深めることは、財務資本とのつながりの視点からの人的資本戦略の有効性を検証するとともに、投資家に対する情報開示の説得力を高めるための有効な手段となる。</p> <p>(理由)</p> <p>本指針案の1頁目の人的資本の可視化へ高まる期待やコラム(1)でも述べられているように、人的資本への投資は短期的には財務資本へのマイナスのインパクトを持つ。一方で中長期の時間軸の中では、人的資本への投資は企業の成長や収益力の向上を通じて、財務資本の増加にも寄与する。しかし、その経路は企業の戦略、ビジネスモデル、すなわち、価値創造ストーリーによって異なる独自性があり、利用者にとって必ずしも自明ではない。また、非財務情報と企業価値の直接的な関係性に関して、作成者・利用者などの間でコンセンサスのある企業価値評価モデルは現時点において存在していない。むしろ企業価値と非財務情報とは、それらの情報による中長期的な経営成績、キャッシュ・フローへの影響を通じて関連していると考えられる。</p> <p>したがって、人的資本の可視化及び情報開示において、企業は人的資本と財務資本のつながりを意識して分析・</p>	<p>踏まえれば、例えば、自社の人的資本への投資に関する戦略や取組と、ROE や ROIC などの指標との関連性を吟味した上で開示事項を検討すること(40・41 ページ参照)は、それ自体人材戦略の検討において有益なアプローチであるとともに、投資家の理解を深め、企業と投資家が一体となって長期的な企業価値向上を図る上でも有意義である。</p>
--	--	--

		検討することが、企業価値を意識した経営を行う観点、また投資家との対話の観点からも有用であるので、その点を明示する文章を追加することを提案する。	
3-6	26 頁 27 頁	<p>5. 独自性と比較可能性のバランス確保アプローチの継続的検討 (意見)</p> <p>本指針案 26 頁に記載されている、独自性と比較可能性のバランス確保の重要性について賛同する。その上で、「独自性のある開示事項」と「比較可能性のある開示事項」の適切な組合せ、バランス確保が求められているが、具体的にどのようなアプローチが適切か、今後の継続的な検討を望む。</p> <p>(理由)</p> <p>本指針案では、自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標の開示と比較可能性の観点から開示が期待される事項の適切な組合せ、バランスを確保することが求められている。我々は企業の取組をより適切に表す独自性のある開示項目と多くの投資家が求めている比較可能性の両方のニーズを満たすように開示項目の検討を求める方向性に強く賛同する。</p> <p>一方、独自性と比較可能性のバランスを取るための具体的なアプローチについては実務面での課題も多い。具体的な開示項目の選定や比較可能性の観点から選択された項目について自社の戦略やビジネスモデルの文脈を反映した開示を実現するに際して、独立性と比較可能性を</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本指針は、人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きであり、企業においては、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用いただくことを想定しています。 ・ 独自性と比較可能性のバランスについては、指針付録②の 85 頁において、以下のとおり述べています。 <ul style="list-style-type: none"> - 「自社固有の戦略・ビジネスモデルや事業環境と関連性が深い開示事項の説明であっても、比較可能性を確保した開示が期待される場合がある。」 - 「自社がなぜ当該事項の開示を重要と捉えているか、それをどのように統合的なストーリーに位置づけているかを説明しつつ、国内外の開示基準等に位置付けられている事項との紐付け（例：SASB や GRI の対照表など）も同時に示すことなどにより、自社固有の戦略やビジネスモデルに基づく開示でありながら、比較可能性に対する要請に応じることができる。」 ・ こうした観点を踏まえつつ、付録②掲載の企業事例においては、「特色ある取組・開示」と「関連する主

		どのようにバランスすべきかのアプローチについての追加的なガイダンスを期待したい。	な開示事項」の例を挙げるとともに、自社独自の取組について開示基準等との紐付けを個別に明示している場合は、その点についても紹介しています。
3-7	—	<p>6. 指針の様式：報告書形式へのアップデート (意見) 一般的な指針・ガイドライン形式、すなわち文章によって構成された文書による発行を期待したい。</p> <p>(理由) 本指針案には、本文のほかにコラムや参考情報が混在しており、構成の全体像、全体の流れを掴みづらい。また、目次には存在する章立てが本指針案の文章中には存在せず、本文と参考はレイアウト上の違いも少ない。本指針案の利用者は、各頁の上部のスライドタイトルによってのみ、それぞれのスライドの位置付けが理解できる。本指針案の利用者の可読性や参照のしやすさを高めるために、文章によって構成された報告書として発行することを提案したい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御意見として参考にさせていただきます。
4	20頁～25頁	<p>(意見) 最低限の前提との話で、例示として「人材育成」、「従業員エンゲージメント」「流動性」、「ダイバーシティ」、「健康・安全」、「コンプライアンス・労働慣行」が挙げられているが、指針ではもう少し明確に推奨するなどを記載していただけると有難い。</p> <p>(理由) 取り組む企業と話をする中で、何をどこまで開示すれ</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本指針は、人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きであり、企業においては、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用いただくことを想定しています。 なお、指針付録①においては、国際的な開示基準等における開示事項を、開示カテゴリー毎（育成、流動性、

		<p>ばよいかわからないといった意見を聞くことが多い。企業の価値創造ストーリーに沿った上でプラスマイナスはあってしかるべきだが、人的資本の開示を広げていくために必要だと考える。</p> <p>事例という記載だけだと、及び腰の企業が増えて開示が進まないことを憂慮する。</p>	<p>エンゲージメント等)に例示的に紹介していますが、掲載事項について開示の検討を義務的に求めるものではありません。各企業においては、本付録も活用しながら、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて、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)を明確にし、それを表現する上で適切な開示事項を主体的に検討していくことが期待されます。</p>
5	—	<p>人的資本の可視化ということからすると、従業員を重視し、公益資本主義の流れを加速させるものではと、期待しているが、指針案は、未だに株主資本主義の前提に立った書きぶり(資本家と協議うんぬん)である。</p> <p>根本的に、今回の「人的資本可視化」の動きは公益資本主義に立ち返る動きの一環であることを明言し株主資本主義を改めていく方向性を明記すべき。</p>	<p>指針本紙1頁においては、人的資本への投資やその可視化の意義につき、以下のとおり記述しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 人的資本への戦略的な投資が、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」の観点からも重要であること - 人的資本への投資がいかに長期的な利益の拡大につながっていくのか、投資家のみならず、経営者や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ていくことが求められていること - 人的資本への効果的な投資の加速により、企業と人が共に成長し、価値を生み出し、社会を豊かなものとしていく流れが力強いものとなっていくこと - 以上を推進していくために、企業・経営者が自社の人的資本への投資や人材戦略の在り方を投資

			家や資本市場に対して分かりやすく伝えていく 「人的資本の可視化」が不可欠であること
6-1	32 頁 34 頁	(意見) 「財務部門」を「財務・経理部門」に変更すべき。 (理由) 「財務部門」は、財務と経理をあわせた広義で使用されていることと理解するが、我が国においては「財務」と「経理」を分離している企業も多く、有価証券報告書や統合報告書の作成において最も重要な役割を果たしている「経理部門」が記載されないことに違和感のある企業も多いのではないかと考えられ、可視化の目的からも我が国企業にとって誤解なく分かりやすい表記とすべきであるため。	・ 指針本紙 32 頁・34 頁において、「財務部門」を「財務・経理部門」に修正しました。
6-2	18 頁 30 頁	(意見) 「日本企業が必ずしも自社の強みとして認識しておらず、十分な可視化が図られていない一方、海外の投資家から見れば意外な高評価につながり得る開示事項もある。」記載については、コラムではなく、可視化指針本文にも記載すべきと考える。あわせて海外の投資家から見れば意外な高評価につながり得る開示事項についてはもう少し詳細を記入し、特に多くの企業に開示が求められてくる比較可能性のある開示事項の中で日本企業の強みを示す可能性の高い開示事項については、あらかじめ非財務情報可視化研究会における専門家の見解や事務局による客観的データ分析等を取りまとめて掲載すると、より充実	・ 指針本紙 18 頁の本文第四段落を以下のとおり修正しました。 - こうした点に目を配りながら、自社にとって重要な事項について、 <u>国内外の投資家からの評価も視野に入れつつ、他社と比較可能な形で戦略的に表現・訴求できる事項を、自ら選択・開示することも有効である。</u> ・ なお、指針付録①においては、コラム⑥で言及している後継者有効率などを含め、人的資本に係る開示事項を例示的に紹介しています。

		<p>した可視化指針となると考えられる。</p> <p>(理由)</p> <p>「日本企業が必ずしも自社の強みとして認識しておらず、十分な可視化が図られていない一方、海外の投資家から見れば意外な高評価につながり得る開示事項」を可視化指針本文へ明記することによって、我が国企業に広く周知させ企業の人材戦略をより良いものとしていくことや、同開示による我が国企業の企業価値向上、ひいては我が国の国益向上に寄与するものと考えられ、非常に有用であるため。また、各企業固有の問題というよりも我が国の文化や伝統等にも関連あり、我が国の企業が国際ルールのもとで不利にならないよう、海外の開示項目を単に取り入れるだけでなく、我が国の強みをアピールできる独自の指標・開示項目を開発し、国際的ルールにも織り込むよう、我が国から意見発信していくことも必要であると考えられるため。</p>	
6-3	2頁	<p>(意見)</p> <p>「投資家を始めとするステークホルダー」については、「投資家を始めとする利害が相反することもあるステークホルダー」へ変更すべきと考える。</p> <p>(理由)</p> <p>ステークホルダーは利害関係者とも解されており、様々なステークホルダーにとっては利害が相反する場合もあるため、「投資家を始めとする利害が相反することもあるステークホルダー」へ変更すると、「経営者・社員・</p>	<p>・ 御指摘の「経営者・社員・投資家等による相互理解」の重要性を明確かつ分かりやすく伝える観点からも、原案どおり「投資家をはじめとするステークホルダー」と表記させていただきます。</p>

		投資家等による相互理解」がいかに重要なことなのか、より分かりやすく可視化できると考えられるため。	
7-1	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「人への投資」を費用ではなく、付加価値を創造する源泉である「資本」として捉え、「人的資本」への投資を加速化することを目的として、非財務情報の開示と、それに対する株式市場の評価の仕組みを導入することは、企業の成長につながる取り組みの後押しとなるため、非常に有益な施策と考える。是非進めていただきたい。 ・ 非財務情報の中でも人材育成は、競争力強化および付加価値向上につながる重要な要素であるため、特に注力して、「人的資本可視化指針」として検討いただいていることは大変有意義であると考えます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御意見として参考にさせていただきます。
7-2	—	<p>(意見)</p> <p>スタートアップや既存企業の新規事業開発の場面においては、内部にはない知見を活用する手段として、外部人材の活用が成功の要因となる事も多いため、一律に外部人材活用をネガティブに評価するべきではないと考える(むしろ促進の方が企業の成長に資する場合がある)。</p> <p>ただし、安易なアウトソーシングに終始し、人的投資が進まなくなることは、企業が競争力を失い、日本経済全体にとっても成長力を失うことにつながりかねない。その観点からは、企業内の人材育成が評価されるべき、という方向性は支持する。</p> <p>(理由)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御意見として参考にさせていただきます。

		<p>人的資本が企業の成長力につながることは、日頃の事業活動はもちろん、下記の論文、および政府資料においても明らかになっているところであるため。</p> <p>(略)</p>	
7-3	3頁 36頁	<p>本指針案において、伊藤レポート 2.0 を参照するよう記載されていることは重要であるが、指針案や付録においても、「どういった形で参照すべきか」を明確に言及すべきと考える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針本紙 3 頁において、可視化の前提となる人材戦略の策定とその実践については、人材版伊藤レポート及び人材版伊藤レポート 2.0 が多くの経営者や投資家等に参照されていること、これらのレポートと本指針を併せて活用することで、人材戦略の実践とその可視化の相乗効果を期待できることを記述しています。 ・ 加えて、指針本紙 36 頁においては、【人材版伊藤レポート、人材版伊藤レポート 2.0 と相互的な参照と戦略立案】として、以下のとおり記述しています。 <ul style="list-style-type: none"> - 「また、人的資本への投資、人材戦略の“具体的なメニュー”の検討に際しては、人材戦略に求められる「3つの視点・5つの共通要素」(※)を整理した人材版伊藤レポートの内容を深掘り・高度化した人材版伊藤レポート 2.0 において、人的資本経営という変革を具体化し、実践に移すためのアイディアの引き出しが示されていることが参考となる。(注：(※)は引用省略)」 - 「人的資本への投資とその可視化、投資家等からのフィードバックを通じた磨き上げを循環的に進めていくためには(1.2.)、これらの「3つ

			<p>の視点・5つの共通要素」の枠組みや、人材版伊藤レポート 2.0 で提示されたアイデアの引き出しを参考にしながら自社独自の人材戦略の検討を深め、本指針と相互参照しながら可視化を検討することが有効なステップとなる。」</p>
8-1	20頁～25頁	<p>1. 例示列举 (意見) 人材育成に取り組む企業にとって参考となるような「例示列举」を記載すべきである。その際には、一覧性を確保したうえで、平易で分かりやすいガイダンスとなるように文章も作成いただきたい。</p> <p>(理由) 本施策を契機に人材育成に取り組む企業が増えるのが望ましく、またその際には、ガイダンスがあると企業が実行に移す実効性が増すため</p> <p>2. 含めるべき項目 (意見) 本文もしくは付録、その他ガイダンスに、例示列举を記載いただくとして、その例示の内容としては、人材育成において特に重要性を持つ下記の項目を含めていただきたい。</p> <p>【例示列举の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スキルアップ、キャリアアップに向けた具体的な習得過程（研修、メンター制度、外部機関での学び直し、 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針付録①においては、指針本紙「2.4.②比較可能性の観点から開示が期待される事項」に関連して、代表的な開示基準等における人的資本に係る開示事項を、育成や流動性を含むカテゴリ毎に例示的に紹介しています。 ・ なお、指針付録②においては、人材育成や副業に関する取組・開示事例も含め、指針本紙「2.4.①自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標」に係る開示を検討する際の参考として、国内外の企業の開示事例を示しています。

		<p>副業兼業等)を用意し、ている。かつ習得過程に時間を充てるための十分な手当てを制度的に用意している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人材スキルに見える化を行っており、人材に対する客観的評価を行ってスキルの向上が、給与の向上に反映する仕組みを有している。(具体例としては、賃金テーブルやキャリアパスの整備、360度評価や成果主義の導入等。) ・ キャリアアップに対するサポート機能を用意している。(キャリアコンサルタントによるレビュー等) ・ 教育訓練の投資額や、労働者1人当たりの労働生産性に関するKPIの設定 ・ 副業・兼業を全社的に容認しており、かつ四半期以内に実施した事例を有している。 <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 副業・兼業は、従来とは異なる視点でのスキル活用によるスキルアップや、自由度が上がることにより本業たる所属企業に対するエンゲージメント向上等を通じて本業たる所属企業に還元されることから、副業・兼業の推進を必ず例示の中で明記されたい。(重要なため、次の項で詳述する) ・ 育成過程においては、外部機関における学び直し等も評価されるべきである。そこで例示列举には、外部機関における学習も記載いただきたい。 	
8-2	26頁~28頁	3. 副業・兼業について	・ 指針付録①においては、指針本紙「2.4.②比較可能性

		<p>(意見)</p> <p>副業・兼業は、見過ごされがちな施策であるが、人材育成やオープンイノベーション等企業の競争力にとっては有効性が検証された重要な施策であるため、レポートの中でも明記されたい。</p> <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 副業・兼業は、人材の育成やイノベーションの創出に寄与し、本業企業へ価値を還元する効果があることが、研究等においても示唆されている。 ・ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても、副業・兼業を推し進めるために情報開示を推進するとしている。 ・ 調査に基づいて作成された経産省伊藤レポート 2.0には、「副業・兼業による知識・経験等の蓄積や、社員のエンゲージメント向上は、中長期的には自社にとって有益なものとなる」との記載がある。 	<p>の観点から開示が期待される事項」に関連して、代表的な開示基準等における人的資本に係る開示事項を、育成や流動性などのカテゴリー毎に例示的に紹介しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ また、指針付録②においては、人材育成や副業に関する取組・開示事例も含め、指針本紙「2.4.①自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標」に係る開示を検討する際の参考として、国内外の企業の開示事例を示しています。
9-1	42 頁	<p>1. 人材育成の位置付け</p> <p>(意見)</p> <p>有価証券報告書においても、「人材育成」の項目自体は義務的開示事項と位置付けていただきたい。ただし詳細につき、企業を縛る様な項目を作り込む必要はない。</p> <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業価値向上においては、人的投資は全ての企業で本来的に取り組むべき事項である。 ・ 任意開示とすると、人的投資は企業価値向上につな 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本指針は、企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用するためのものであり、法定開示書類である有価証券報告書の記載事項については金融庁において定めることとなります。 ・ なお、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（2022年6月）において、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設し、「人材育成方針」を記載項目に追加する方針が示されており、今後、金融庁が所管する内閣府令の改正を経

		<p>がる施策であるにもかかわらず、企業に対するインセンティブが弱く、全体として人的投資への取り組みが進まなくなる可能性がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 他方で、詳細な項目を設けると、開示が事務コストとなって企業の負担増加を招く。 	<p>て、有価証券報告書の記載事項として上場会社等の開示が求められていくこととなると考えられます。</p>
9-2	42 頁	<p>2. 説明責任 (意見) 企業が人材育成に取り組まない場合には、その理由を記載する事を求める制度とすることで、投資家と経営層とのコミュニケーションの機会とすべきである。 (理由) 企業の状況によっては取り組めないこともありうるため。ただし安易に認めるべきではないと考える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本指針は、企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用するためのものであり、法定開示書類である有価証券報告書の記載事項については金融庁において定めることとなります。 なお、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（2022 年 6 月）において、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設し、「人材育成方針」を記載項目に追加する方針が示されており、今後、金融庁が所管する内閣府令の改正を経て、有価証券報告書の記載事項として上場会社等の開示が求められていくこととなると考えられます。
10	—	<p>人的資本の可視化ということだが、ここで語られる“人（ひと）”とは、企業にとっての持ち駒（資材）として語られているように感じる。また、人的資本である“人”は、基本的人権を持つ人であり、単に働き手を担うものではなく、“人”に対してまでも『可視化』による監視などすることのないよう配慮していくべきと考える。 今後 IoT の加速により、リモートもますます加速すると想像できるが、働き手にとっての環境整備については、あまり配慮されていない印象がある。そもそも、これまで</p>	<ul style="list-style-type: none"> 指針本紙 1 頁・2 頁においては、人材戦略について従業員の共感を得ることの重要性や、企業と人が共に成長する上でも人的資本の可視化が不可欠であることにつき、以下のとおり記述しています。 <ul style="list-style-type: none"> 人的資本への投資がいかに長期的な利益の拡大につながっていくのか、投資家のみならず、経営者や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ていくことが求められていること

		<p>の社会が人材教育に注力せず、消耗的に扱ってきたために次世代の人材が育たなかったのではなかったか。企業の姿勢は明確にされる必要があるのは同意するが、周知と実態が釣り合うものであるかについては精査されるべきと考える。いずれにしても、なんとか投資に結び付けたい、という印象である。</p> <p>最後にもう一度述べるが、人的資本である“人”は、基本的人権を持つ人であり、単に働き手を担うものではなく、“人”に対してまでも『可視化』による監視などすることのないよう配慮していくべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 人的資本への効果的な投資の加速により、企業と人が共に成長し、価値を生み出し、社会を豊かなものとしていく流れが力強いものとなっていくこと - 以上を推進していくために、企業・経営者が自社の人的資本への投資や人材戦略の在り方を投資家や資本市場に対して分かりやすく伝えていく「人的資本の可視化」が不可欠であること - 可視化の前提となる人材戦略については、現場従業員の共感を得て浸透していることが重要であること
11	21 頁	<p>(意見)</p> <p>今回の人的資本可視化指針の策定にあたっては、日本特有の状況も鑑み、企業価値向上に向けて従業員エンゲージメント向上を重要な指針として位置付けた上で、開示事項にも積極的に含めていただきたい。</p> <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「人的資本可視化指針」(案)での記載には賛同したい。また、本施策具体化の前提として「自社の人的資本への投資に関する戦略や取組と、ROE や ROIC などの指標との関連性を吟味した上で開示事項を検討(「人的資本可視化指針」(案) 37 頁)」していただくのが施策の効果を高めると考える。 ・ 指針案でもご指摘の通り、人材戦略に求められる5つの重要な共通要素の1つである従業員エンゲージ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針付録①においては、指針本紙「2.4.②比較可能性の観点から開示が期待される事項」に関連して、代表的な開示基準等における人的資本に係る開示事項を、エンゲージメントを含むカテゴリ毎に例示的に紹介しています。 ・ なお、指針付録②においては、従業員エンゲージメントの向上に関する取組・開示事例も含め、指針本紙「2.4.①自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標」に係る開示を検討する際の参考として、国内外の企業の開示事例を示しています。

		<p>メントは、企業の成長・競争力の強化や投資家の企業への投資判断のみならず、従業員の賃金向上にも重要な要素である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一方、現状の国際的な指標（ISO、SASB）では、エンゲージメントに関する開示事項は他項目と比べて充実していないと認識している。 ・ しかし、日本の企業価値向上には、3つの観点（① 日本の従業員エンゲージメントは世界最低レベルで、裏を返せば日本はエンゲージメント向上による企業成長の伸び代が世界で最も大きい、② 終身雇用・年功序列型の人事制度を背景に既存のエンゲージメント向上施策が少ないため、新たな取組による向上が期待される、③ 従業員エンゲージメント向上は即効性のある企業価値向上施策であるとの調査結果がある）から、人材戦略における5つの共通要素の中で従業員エンゲージメント向上が極めて重要ではないか。 ・ それゆえ、今回の人的資本可視化指針の策定にあたっては、上述の企業・投資家・従業員それぞれにとっての重要性や日本特有の状況も鑑み、（国際的な指標における開示事項の多寡に関わらず、）企業価値向上に向けて従業員エンゲージメント向上を重要な指針として位置付けし、開示事項（インプット指標、アウトプット指標）にも積極的に含めるべきと考える。 	
12-1	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「人への投資」は費用ではなく、付加価値を創造する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御

		<p>源泉である「資本」として捉え、「人的資本」への投資を加速化することを目的として、非財務情報の開示と、それに対する株式市場の評価の仕組みを導入することは、企業の成長につながる取り組みの後押しとなるため、非常に有益な施策と考える。是非進めていただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> 非財務情報の中でも人材育成は、競争力強化および付加価値向上につながる重要な要素であるため、特に注力して取り組んでいただきたい。特出しして「人的資本可視化指針」として検討いただいていることは大変有意義であると考え。 	<p>意見として参考にさせていただきます。</p>
12-2	—	<p>(意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人的投資を評価しようとする、ややもすると外部人材活用の否定に繋がりがねないことには、留意して進めていただきたい。スタートアップや既存企業の新規事業開発の場面においては、外部人材の活用が成功の要因となる事が多いため、一律に外部人材活用全てをネガティブに評価するべきではないと考える（むしろ新規事業等においては活用促進する方が企業の成長に資する）。 ただし、内部に足りない専門的知見を活用するその様な例外的な場面のをのぞき、安易なアウトソーシングで人的投資が進まなくなることは、企業は競争力 	<ul style="list-style-type: none"> いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御意見として参考にさせていただきます。

		<p>を失い、日本経済全体にとっても成長力を失うことにつながりかねず、弊害が大きいと考えている。人的資本の観点からは、企業内の人材育成が評価されるべき、と言う方向性は支持したい。</p> <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人的資本が企業の成長力につながる事は下記の論文、および政府資料にも記載があり、ビジネスコンサルティング業務の中でも触れることの多いケースであるため上記の通り考える。 	
12-3	3頁 36頁	<p>本指針案において、伊藤レポート2.0を参照するよう記載されていることは重要であるが、指針案や付録の中でも「こういった形で参照すべきか」明確に言及すべきと考える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針本紙3頁において、可視化の前提となる人材戦略の策定とその実践については、人材版伊藤レポート及び人材版伊藤レポート2.0が多くの経営者や投資家等に参照されていること、これらのレポートと本指針を併せて活用することで、人材戦略の実践とその可視化の相乗効果を期待できることを記述しています。 ・ 加えて、指針本紙36頁においては、【人材版伊藤レポート、人材版伊藤レポート2.0と相互的な参照と戦略立案】として、以下のとおり記述しています。 <ul style="list-style-type: none"> - 「また、人的資本への投資、人材戦略の“具体的なメニュー”の検討に際しては、人材戦略に求められる「3つの視点・5つの共通要素」(※)を整理した人材版伊藤レポートの内容を深掘り・高度化した人材版伊藤レポート2.0において、

			<p>人的資本経営という変革を具体化し、実践に移すためのアイデアの引き出しが示されていることが参考となる。(注：(※)は引用省略)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 「人的資本への投資とその可視化、投資家等からのフィードバックを通じた磨き上げを循環的に進めていくためには(1.2.)、これらの「3つの視点・5つの共通要素」の枠組みや、人材版伊藤レポート 2.0 で提示されたアイデアの引き出しを参考にしながら自社独自の人材戦略の検討を深め、本指針と相互参照しながら可視化を検討することが有効なステップとなる。」
12-4	—	<p>(意見)</p> <p>特に、日本においてはコスト削減を重視した結果、人材流出を招いて競争力を失う傾向を持つ産業が残念ながら複数存在する。このような産業においては、あらためて適正な対価の支払いや労働時間、ダイバーシティ等の状況を可視化することは、有能な人材を年齢や性別を超えて幅広く育成し、企業の成長を通じて経済成長につながる と考える。是非、産業ごとにも、取り組むべき人的資本の指針を策定していただくことを、ご検討いただきたい。</p> <p>(理由)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針付録①においては、SASB の業種別スタンダードも含め、国際的な開示基準等における開示事項を、開示カテゴリ毎(育成、流動性、エンゲージメント等)に例示的に紹介しています。 ・ 各企業においては、本付録も活用しながら、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて、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)を明確にし、それを表現する上で適切な開示事項を主体的に検討していくことが期待されます。

		<p>人的資本が企業の成長力につながる事は下記の論文、および政府資料にも記載があり、ビジネスコンサルティング業務の中でも触れることの多いケースであるため上記の通り考える。</p>	
12-5	—	<p>(意見)</p> <p>人的投資の具体的内容については、選択肢を与えた上で、その中から自社に適した項目を選んで記載する形式としていただきたい。(例えば人材育成の項目に、「研修に一定の投資をする」と言う項目と、「副業兼業を容認かつ実施する」と言う項目など、複数の選択肢を用意するなど)</p> <p>(理由)</p> <p>企業の経営戦略に応じて様々な人材戦略がありうるので、一律の義務化には適さないことから、企業側に選択肢が用意されている制度が望ましいと考える。</p> <p>他方で、開示を要求する項目があまりに抽象的すぎると、制度自体が有名無実化する恐れがあり、抽象度が高い項目については、より具体的な選択肢を複数示していただけると実効性が高いと考える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本指針は、人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きであり、企業においては、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用いただくことを想定しています。 ・ 指針付録①は、国際的な開示基準等における開示事項を、開示カテゴリ毎（育成、流動性、エンゲージメント等）に例示的に紹介していますが、掲載事項について開示の検討を義務的に求めるものではありません。各企業においては、自社の開示事項を主体的に検討していくに際して、本付録を補助的なツールとして活用することが期待されます。
12-6	—	<p>(意見)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本指針は、人的資本に関する情報開示の在り方に焦

		<p>人材育成について、人材育成に取り組んでいると言うためには最低限下記は要求すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 望ましい人材とスキルの要件定義を行っている ・ 人材の要件定義に沿ったキャリアアップのための具体的な育成過程と、十分なリソースを用意している。 <p>(理由)</p> <p>企業ごとの記載を許容するとしても、抽象的な OJT 全般を含めてしまうと有名無実化して指標として機能しなくなる恐れがある。最低限取り組むべき項目である上記項目は義務的に要求するのが好ましいと考えるから。</p>	<p>点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きであり、企業においては、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用いただくことを想定しています。したがって、特定の人的資本に係る事項の開示を要請するものではありません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指針付録①は、国際的な開示基準等における開示事項を、開示カテゴリ毎（育成、流動性、エンゲージメント等）に例示的に紹介していますが、掲載事項について開示の検討を義務的に求めるものではなく、企業においては、自社の開示事項を主体的に検討していくに際して、本付録を補助的なツールとして活用することが期待されます。
12-7	20 頁～25 頁	<p>(意見)</p> <p>人材育成に取り組む企業にとって参考となるような「例示列挙」を記載すべきである。付録がその例示にあたると思われるが、現状の形式だと一覧性に乏しいので、平易で分かりやすいガイダンスとなるように文章も作成いただきたい。</p> <p>(理由)</p> <p>本施策を契機に人材育成に取り組む企業が増えるのが望ましく、またその際には、ガイダンスがあると企業が実行に移す実効性がますため。</p> <p>(意見)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針付録①においては、指針本紙「2.4.②比較可能性の観点から開示が期待される事項」に関連して、代表的な開示基準等における人的資本に係る開示事項を、育成や流動性などのカテゴリ毎に例示的に紹介しています。 ・ なお、指針付録②においては、人材育成や副業に関する取組・開示事例も含め、指針本紙「2.4.①自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標」に係る開示を検討する際の参考として、国内外の企業の開示事例を示しています。

		<p>本文もしくは付録、その他ガイダンスに、例示列挙を記載いただくとして、その例示の内容としては、人材育成において特に重要性を持つ下記の項目を含めていただきたい。</p> <p>【例示列挙の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スキルアップ、キャリアアップに向けた具体的な習得過程（研修、メンター制度、外部機関での学び直し、副業兼業等）を用意し、ている。かつ習得過程に時間を充てるための十分な手当てを制度的に用意している。 ・ 人材スキル見える化を行っており、人材に対する客観的評価を行ってスキルの向上が、給与の向上に反映する仕組みを有している。（具体例としては、賃金テーブルやキャリアパスの整備、360度評価や成果主義の導入等。） ・ キャリアアップに対するサポート機能を用意している。（キャリアコンサルタントによるレビュー等） ・ 教育訓練の投資額や、労働者1人当たりの労働生産性に関するKPIの設定 ・ 副業・兼業を全社的に容認しており、かつ四半期以内に実施した事例を有している。 	
--	--	---	--

		<p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 副業・兼業は、スキルアップやエンゲージメント向上等を通じて本業に還元されることから、副業・兼業の推進を必ず例示の中で明記されたい。(重要なため、次の項で詳述する) 育成過程においては、外部期間における学び直し等も評価されるべきである。そこで例示列举には、外部機関における学習も記載いただきたい。 	
12-8	—	<p>(意見)</p> <p>副業・兼業は、日本企業においては見過ごされがちな施策であるが、人材育成やオープンイノベーション等企業の競争力にとっては有効性が検証された重要な施策であるため、レポートの中でも明記されたい。</p> <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 副業・兼業は、人材の育成やイノベーションの創出に寄与し、本業企業へ価値を還元する効果があることが、研究等においても示唆されているため。 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても、副業・兼業を推し進めるために情報開示を推進するとしていることから上記の様に考える。 	<ul style="list-style-type: none"> 指針付録①においては、指針本紙「2.4.②比較可能性の観点から開示が期待される事項」に関連して、代表的な開示基準等における人的資本に係る開示事項を、流動性を含むカテゴリー毎に例示的に紹介しています。 また、指針付録②においては、人材育成や副業に関する取組・開示事例も含め、指針本紙「2.4.①自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標」に係る開示を検討する際の参考として、国内外の企業の開示事例を示しています。

		<ul style="list-style-type: none"> 調査に基づいて作成された経産省伊藤レポート 2.0 には、「副業・兼業による知識・経験等の蓄積や、社員のエンゲージメント向上は、中長期的には自社にとって有益なものとなる」との記載がある。 	
12-9	42 頁	<p>(意見)</p> <p>有価証券報告書においても、抽象的な「人材育成」の項目自体は義務的開示事項と位置付けていただきたい。ただし詳細に企業を縛る様な項目を作り込む必要はないと考える。</p> <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業価値向上においては、人的投資は全ての企業で本来的に取り組むべき戦略である。 任意開示とすると、人的投資は企業価値向上につながる施策であるにもかかわらず、インセンティブが弱く、全体として人的投資への取り組みが進まなくなる可能性がある。 他方で、詳細な項目を設けてしまうと、開示が事務コストとなって企業の負担増加を招く。 	<ul style="list-style-type: none"> 本指針は、企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用するためのものであり、法定開示書類である有価証券報告書の記載事項については金融庁において定めることとなります。 なお、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（2022 年 6 月）において、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設し、「人材育成方針」を記載項目に追加する方針が示されており、今後、金融庁が所管する内閣府令の改正を経て、有価証券報告書の記載事項として上場会社等の開示が求められていくこととなると考えられます。
12-10	42 頁	<p>(意見)</p> <p>万が一人材育成に取り組まない場合には、その理由を記載する事を求める制度とすることで、投資家と経営層とのコミュニケーションの機会とすべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本指針は、企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用するためのものであり、法定開示書類である有価証券報告書の記載事項については金融庁において定めることとなります。

		<p>(理由)</p> <p>企業の状況によっては取り組めない例外的な状況もありうるため。ただし安易に認めるべきではないと考える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ なお、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（2022年6月）において、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設し、「人材育成方針」を記載項目に追加する方針が示されており、今後、金融庁が所管する内閣府令の改正を経て、有価証券報告書の記載事項として上場会社等の開示が求められていくこととなると考えられます。
13-1	—	<p>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く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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針付録①においては、SASBの業種別スタンダードも含め、国際的な開示基準等における開示事項を、開示カテゴリ毎（育成、流動性、エンゲージメント等）に例示的に紹介しています。 ・ 各企業においては、本付録も活用しながら、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて、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）を明確にし、それを表現する上で適切な開示事項を主体的に検討していくことが期待されます。
13-2	3頁 42頁	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 伊藤レポートとの相乗効果を得るためにも、制度開 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（2022年6月）では、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設すること、「記載欄」においては「戦略」や「指標と目標」などの4つの構成要素に基づく開示が求められること、「記載欄」の「戦略」や「指標と目標」の開示項目として「人材育成方針」や「社内環境整備方針」などを設けることが方針として示されました。 ・ これを受けて、指針本紙42頁では以下のとおり記述

		<p>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。</p>	<p>し、制度開示の媒体である有価証券報告書で求められる事項の検討に際しても、任意開示と同様、本指針が活用可能である旨記載しています。</p> <p>・ 「企業には、本指針で整理をしてきたとおり、自社の経営戦略と人的資本への投資や人材戦略との関係性（統合的なストーリー）を描き出しながら、独自性と比較可能性のバランス、価値向上とリスクマネジメントの観点などを検討した上で、2.3.で示した4つの要素に沿って、自社の人材育成方針及び社内環境整備方針（「戦略」）、これと整合的で測定可能な指標（インプット、アウトプット、アウトカム等）やその目標、進捗状況（「指標と目標」）を積極的に開示していくことが期待される」</p>
13-3	7頁	<p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p>	<p>・ 本指針は、人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きであり、企業においては、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用いただくことを想定しています。</p> <p>・ したがって、どのような時間軸において、どのように人的資本の可視化を進めていくかについても、各社において、自社の人材戦略の進捗状況や投資家との対話で得られた示唆等を踏まえつつ、主体的に検討を深めていくことが期待されます。</p>
13-4	10頁	<p>・ 人的資本を含む非財務情報の開示に関するフレーム</p>	<p>・ 指針付録②においては、指針本紙「2.4.①自社固有の</p>

		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的に両者のフレームワークを組み合わせ活用している事例があれば共有いただきたい。 	<p>戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標」に係る開示を検討する際の参考として、国内外の企業の開示事例を示しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本付録では、統合報告書の作成に際し、価値協創ガイダンスとIIRCフレームワークを組み合わせ活用している企業の事例も紹介しています。
13-5	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針付録②においては、指針本紙「2.4.①自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標」に係る開示を検討する際の参考として、国内外の企業の開示事例を示しています。
13-6	16頁	<ul style="list-style-type: none"> ・ 16頁において、「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。 ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本指針は、人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きであり、企業においては、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて任意に活用いただくことを想定しています。 ・ 指針付録①においては、国際的な開示基準等における開示事項を、開示カテゴリ毎（育成、流動性、エンゲージメント等）に整理しています。各企業においては、本付録も活用しながら、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて、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）を明確にし、それを表現する上で適切な開示事項を主体的に検討していくことが期待されます。

13-7	18 頁～25 頁	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 指針付録①においては、国際的な開示基準等における開示事項を開示カテゴリー毎（育成、流動性、エンゲージメント等）に整理していますが、掲載事項について開示の検討を義務的に求めるものではありません。 各企業においては、自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて、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）を明確にし、それを表現する上で適切な開示事項を主体的に検討していくための補助的なツールとして、本付録を活用することが期待されます。
13-8	23 頁 29 頁	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御意見として参考にさせていただきます。 （なお、指針本紙 29 頁（コラム⑤）では、特に海外の投資家に対して自社の人的資本への投資や人材戦略を開示・説明する場合、日本の労働市場・慣行や自社の内部労働市場に固有の事情や文脈につき、十分に認識されていない可能性があることに留意を要する点に言及しています。）
13-9	42 頁	<ul style="list-style-type: none"> 本項で整理いただいているとおり、金融審議会ディ 	<ul style="list-style-type: none"> いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御

		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>意見として参考にさせていただきます。</p>
13-10	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ いただいた御意見は、今後の施策の実施に関する御意見として参考にさせていただきます。
14	—	<p>生産性のないことに余計なコストを払わせるのはバカのこと。やめてしまえ。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の競争優位の源泉や持続的な企業価値向上の推進力が無形資産にあるとの認識が広がる中、人的資本への投資は、競争優位を形成する中核要素であり、成長や企業価値向上に直結する戦略投資であるとの認識が、企業・投資家において広がりつつあります（指針本紙1頁）。 ・ こうした中、人的資本への効果的な投資を加速させることができれば、企業と人が共に成長し、価値を生み出し、社会を豊かなものとしていく流れが力強いものへとなっていきます。そのためには、企業・経営者が人的資本への投資や人材戦略の在り方を、投資

			<p>家や資本市場に対して分かりやすく伝える「人的資本の可視化」が不可欠です（指針本紙1頁）。</p> <ul style="list-style-type: none">・ このような認識の下、本指針は、人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きとして編纂されました（指針本紙3頁）。
--	--	--	--