

前回(2022年4月20日号(No.1642))に引き続き、
コーポレートガバナンス・コード(以下、「コード」という)の改訂後のコーポレート・ガバナンス報告書(以下、「CG報告書」という)の作成上の留意点等について整理する。
前回取り上げたプライム市場向け原則への対応は、本年4月4日の市場区分見直しにより適用が開始されたところであるが、それ以外の改訂原則については昨年末までの対応が求められており、それらの対応は昨年末でひとまず出揃ったことと思われる。そこで、今回は、それらの開示を分析して、傾向と課題を整理する。

第1章

「女性」は具体的数値を開示 中核人材の多様性確保に 係る対応上の留意点

【この章のエッセンス】

●「自主的かつ測定可能な目標」のうち、「外国人」「中途採用者」は、実態としては、具体的な数字ではなく方向性を示す等によりコンプライトする会社が主流な状況である。

●他方、「女性」に関しては、特定の数値(数字または比率)を用いて目標と実際の状況を具体的に示すことが多数である。

《補充原則2-4①》

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

改訂内容

(1) 中核人材の多様性確保の状況

補充原則2-4①前段は、「女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標」を示し、「その状況」を開示すべきとしている。そのため、上場会社は、中核人材の多様性確保についての状況を開示す

る必要があり、開示しない場合には、補充原則2-4①をコンプライトしていないことになる。

「多様性の確保」でいうところの「多様性」は、補充原則2-4①で例示列挙されている「女性」「外国人」「中途採用者」に限定されるわけではなく、各社によって確保を図っていくべき多様性の要素を決定して示すことが望ましいと考えられる^②。また、「自主的かつ測定可能な目標」は、コードにおいて一律の目標値を示すものではなく、各社において、自社の事業を取り巻く環境等に鑑みながら、目標を設定していくことが求められるところ、具体的には、特定の数値を用いた目標のほか、程度という表現やレンジ(範囲)を用いて示す形、現状の数値を示したうえで「現状を維持しない」「現状より増加させる」といった目標を示す形、努力目標として示す形などが、「測定可能な目標」に含まれるとされている^③。

もともと、CG報告書記載要領においては、「女性」「外国人」「中途採用者」の管理職への登用の3項目のうち、「自主的かつ測定可能な目標」を示さないこととする項目がある場合には、その旨およびその理由を「中核人材の登用等における多様性の確