

ディスクロージャー分析

～日経225銘柄における人的資本に関する開示分析～

当ディスクロージャー分析レポートでは、日経225銘柄の最新事業年度の有価証券報告書を対象として、人的資本に関する記載状況を調査した。

有価証券報告書(以下、有報)において、人的資本に関する情報は、【経理の状況】以前では【従業員の状況】、【役員の状況】における役員に占める女性の割合、【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】における人材情報に関するマテリアリティ・KPI、【事業等のリスク】、【研究開発活動】における研究開発人材などにおいて言及されているが、記載内容が画一的で、その情報が企業の持続的成長に向けた戦略とどの程度関連性があるのか、はっきりとは分からない。

2021年6月に2度目の改訂がなされたコーポレートガバナンス・コード(以下、CGコード)においては、補充原則2-3①で人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、補充原則2-4①で女性・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測定可能な目標を開示すること、補充原則3-1③において、人的資本や知的資産への投資等について、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識して開示すること、などを求めている。

2022年1月の岸田総理の施政方針演説の中でも、人的投資が企業の持続的な価値創造の基盤であるという点について、株主と共通の理解を作っていくため、2022年中に非財務情報の開示ルールを策定するとしている。

そのほか、本年4月には東証の新市場区分がスタートし、経済産業省からも人材版伊藤レポートが発表されているなど、本年度はTCFDとともに、人的資本に関する情報に焦点が当たりつつある。

そこで当レポートでは、日経225銘柄を構成する企業すべてを対象として、2022年3月29日までに提出された最新事業年度の有報における人的資本に関する記載状況を調査した。

まず、【従業員の状況】には、提出会社の平均年収、平均勤続年数などが記載され、求職者にとっては非常に有用な状況となっているが、従業員数・平均年齢・平均勤続年数・平均年収の最大値、中央値等は次頁の表1のとおりである。【従業員の状況】には、労働組合等の状況も記載されるが、ほとんどすべての会社が労使関係は円満に進行している旨を述べているだけで、その会社の働き易さなど、実際のその会社の雰囲気分かる記載とはなっていなかった。

【表1:従業員の状態における記載状況】

	従業員数 (名)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均年間給与 (円)
最大値	71,373	55.0	30.3	17,517,949
最小値	8	34.1	3.4	4,940,322
平均値	6,290	42.3	16.6	8,440,492
中央値	3,184	42.3	16.8	7,942,028

続いて、【役員の状況】における女性役員の割合であるが、平均で12.6%となっていた。女性役員が一人もない会社も11社(4.9%)見られた。

最後に、【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】において、人的資本に関するマテリアリティを掲げている会社は38社(16.9%)、人的資本に関するKPIを掲げている会社は25社(11.1%)となっていた。掲げられているKPIは、女性管理職割合がほとんどで、そのほか働きがいといったエンゲージメント指数などを挙げている企業がわずかにみられた。また、マテリアリティも文章で記載してあるのみで、KPIと連動させて、中長期的に戦略の進捗度が分かる記載となっている事例はほとんど見当たらなかった。

【表2:統合報告書における人的資本に関する記載状況(複数選択、N:718)】

内容	社数
女性管理職	382(53.2%)
人権	306(42.6%)
研修体系	246(34.3%)
従業員エンゲージメント	120(16.7%)
離職率	42(6.0%)

当研究所で、2021年12月末時点で統合報告書を発行している718社を対象として、人的資本に関する記載状況の調査を実施しているが、KPIの設定割合・種類ともに任意開示書類である統合報告書の方が充実している状況であった。

金融審議会におけるディスクロージャーワーキング・グループにおいて、2021年からサステナビリティに関する情報開示についての議論がなされている真っ最中であるが、その中では、「人的資本に関する開示は経営者目線だけでなく従業員の意識も反映されていることが重要」「例えば一人当たりの人件費は、労働生産性と労働分配率に分解可能であり、こうした開示を促すのも一つの考え方」「各社固有の業種や業態、事業戦略等に関連性を持つ人的資本のデータが開示されるべき」といった意見が上がっている。

直近行われた3月24日の第7回会合の説明資料においては、2021年の改訂CGコードでも言及されている「サステナビリティに関する考え方、取組み」の欄を、有報の【第2事業の状況】の中や、【第4 提出会社の状況】と【第5 経理の状況】の間に新設する、といった案が出されているようだ。サステナビリティ欄では、サステナビリティ報告書、統合報告書等の任意開示書類の情報も参照可

となる見込みであるが、多様性や海外従業員比率などが一定の指標に関しては分かった方が上場企業3,600社の比較可能性ということを考えて有用であろう。

そして、現状の【従業員の状況】における提出会社の状況の記載も、特に人数の最小値は8人となっており、真にその企業集団の給与実態や平均勤続年数を反映しているとは言い難い。グループ内の最大人数の会社の人数と勤続年数・年収を記載する、労働組合の状況を削り、管理職・非管理職の割合、離職率を開示するなど、工夫の余地があるだろう。

人的資本としては、画一的な定義はないが、IIRCフレームワークにおいては、「人々の能力、経験及びイノベーションへの意欲」となっている。そこでは、人材を人件費という費用ではなく、企業価値向上のための資本と捉えている。

人事戦略に代表される人的資本の問題は、30年ほど前までの年功序列を中心とした成長を前提に物事を考えられる時代から、2000年代の低成長時代、そして2020年初頭からのコロナ禍等により、ジョブ型人事、パフォーマンス評価が改めてクローズアップされるようになり、測定がますます難しくなっている。またそこで働く人の意識も、昇進・高年収を志向する人から、趣味・家庭との両立を重視した働き方を求める人など、その価値観は多様化している。

昨今では、ウェルビーイングという言葉も多く聞かれ、従業員の能力を最大化して、企業価値向上につなげていこうという考え方が非常にポジティブに受け取られている(※)。

(※)㈱ディスクロージャー&IR総合研究所

研究員コラム「人的資本の開示で組織に変革を」

[https://rid.takara-](https://rid.takara-printing.jp/res/column/katagiri/2022/post1226.html)

[printing.jp/res/column/katagiri/2022/post1226.html](https://rid.takara-printing.jp/res/column/katagiri/2022/post1226.html)

そのため、業種や企業の特性にあわせた、機関投資家にとっては、その企業のキャッシュ・フロー情報を読むのに有用な情報開示が必要であろうし、求職者にとっては、その業界の相対的ポジション・同業種に比べて勤続年数は長いのか、年収は高いのか、人事戦略が分かりやすく開示されているか等、働いたときのイメージが少しでも分かるような情報開示が必要であろう。情報を必要とする読み手と企業の双方にとって、開示する情報の質を向上させていくことは、企業価値を向上させるためにも不可欠の要素となつてこよう。2022年以降の有報の開示に期待したい。