

ディスクロージャー分析 ～人的資本に関する開示分析～

2022.11.30

当ディスクロージャー分析レポートでは、JPX400（2022年8月末）の3月末決算会社の有価証券報告書を対象に、人的資本に関する開示分析を行った。

はじめに

近年、企業価値に占める無形資産の価値が高まっていることを背景に、人的資本経営の重要性が唱えられるようになってきている。当レポートでは、これらの人的資本経営の潮流と開示の方向性を概観した上で、有価証券報告書における人的資本に関する開示分析を行った。

1. 人的資本経営の潮流と開示の方向性

日本国内では、2020年9月に経済産業省が「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」の報告書として、人材版伊藤レポートを公表して以降、人的資本に関する本格的な議論が高まってきている。人材版伊藤レポートでは、企業価値の主要な決定因子が有形資産から無形資産に移行している事実を指摘しており、中でも人的資本を企業価値創造の中核に位置するものと捉えている。人材版伊藤レポートにおいては、企業価値の持続的向上のためのあるべき人材戦略として、3つの視点（Perspectives）と5つの共通要素（Factors）に着目した、「3P・5Fモデル※1」のフレームワークを提唱している。さらに2022年5月に公表された人材版伊藤レポート2.0では、その伊藤レポートのフレームワークにもとづき、人材戦略をどう進めていくかの具体的な取り組みが示されている。

これらを受けて、2022年6月に取りまとめられた金融審議会「ディスクロージャーワーキン

グ・グループ報告－中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて－（以下、DWG報告）」において、人的資本投資に関する開示の方向性が示されている。具体的には、「I.サステナビリティに関する企業の取り組みの開示」の「3.人的資本、多様性に関する開示」において、以下が提言されている。

(1)中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」（多様性の確保を含む）や「社内環境整備方針」について、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」の枠の開示項目とする

(2)それぞれの企業の事情に応じ、上記の「方針」と整合的で測定可能な指標（インプット、アウトカム等）の設定、その目標及び進捗状況について、同「記載欄」の「指標と目標」の枠の開示項目とする

(3)女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差について、中長期的な企業価値判断に必要な項目として、有価証券報告書の「従業員の状況」の中の開示項目とする

以上は、2022年11月7日に公表された「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案に盛り込まれている。当レポートではこれらに関する現段階での開示事例を分析する。

※1 3P・5Fモデル

・3つの視点 (Perspectives) :

①経営戦略と連動しているか、②目指すべきビジネスモデルや経営戦略と現時点での人材や人材戦略との間のギャップを把握できているか、③人材戦略が実行されるプロセスの中で、組織や個人の行動変容を促し、企業文化として定着しているか

・5つの共通要素 (Common factors) :

①動的人材ポートフォリオ、②知・経験のダイバーシティ & インクルージョン、③リスキル・学び直し、④従業員エンゲージメント、⑤時間や場所にとらわれない働き方

2. 人的資本の開示分析調査分析の結果

人的資本の開示分析として、以下の通り分析を行っている。

①調査対象

JPX400 (2022年8月末) の3月末決算会社 (300社) の2021年3月期及び2022年3月期の有価証券報告書

②調査方法

開示Netを用いたキーワード検索により、以下を調査している。

- ・人的資本に関するキーワード：「人的資本」
- ・人材育成に関するキーワード：「人材育成方針」

・社内環境整備方針に関するキーワード：「社内環境整備方針」

・女性の管理職に関するキーワード：「女性管理職比率」、「女性管理職」、「女性の管理職比率」、「女性の管理職」

・男性の育児休業取得に関するキーワード：「男性育児休業取得率」、「男性育児休業」、「男性の育児休業取得率」、「男性の育児休業取得」

・男女間賃金格差に関するキーワード：「賃金格差」「賃金の格差」

③調査結果

調査結果は下表の通りである。「人的資本」は2021年3月期から2022年3月期にかけて、有価証券報告書に記載される社数・件数が大幅に増加している。また、DWG報告において提言されている項目については、女性の管理職に関する記載は2021年3月期から若干開示がなされている状況である一方、人材育成方針、社内環境整備方針、男性育児休業、男女間賃金格差 (※3) に関する開示はほとんど見られなかった。

	2021年3月期		2022年3月期	
	社数	件数	社数	件数
人的資本	10	10	49	56
人材育成方針※2	0	0	1	1
社内環境整備方針	0	0	1	1
女性の管理職	15	16	25	30
男性の育児休業	3	3	6	7
賃金格差	0	0	0	0

※2 「人材育成方針」としてヒットした事例のうち1社は、ウェルネス・D&I委員会の活動内容における記載であり、人材育成方針を具体的に開示している事例ではないため、集計から除外している。

※3 DWG報告の脚注にもある通り、かつて有価証券報告書においては男女別給与が開示されていたが、「単体情報」から、「連結情報」に転換する中で、単体情報を可能な範囲で簡素化する観点から、1999年3月期をもって廃止された。

おわりに

今回の調査は、人材版伊藤レポート2.0やDWG報告において提言がなされる前の段階の有価証券報告書が対象となっているため、DWG報告で提言されている3つの指標については各社の独自の判断で開示がなされたものと言える。また、そもそも今回のDWG報告で提言されている3つの指標についても、人的資本や多様性を推進していく上での一側面に過ぎない点に注意すべきである。有価証券報告書の記述情報に関しては、「独自性」とともに「比較可能性」が考慮される必要があり、人的資本投資に関する開示に関しても、今後制度として開示が求められる指標に関しては、比較可能性の観点から対応が必要である。一方で、人的資本に関する各社の実情に応じた実質的な対応とその開示は、企業価値の持続的向上の観点

から重要である。例えば、リスキリングや学び直しの観点から日本企業の外部研修などへの支出額の少なさが指摘されているが、そもそも当該研修などへの支出が少なくなっている原因について考えることも必要になってくると思われる。その原因が、生産性の低さ故の業務過多による時間的制約にあるのであれば、業務の見直しが必要になるであろうし、各社で必要とされるスキルに適した外部研修が存在しないことにあるのであれば、独自の社内教育制度を整えていく必要性もあると考えられる。制度としての人的資本の開示に翻弄されるのではなく、企業価値の持続的向上という観点での人的資本投資の文脈が重要であり、そのための開示である点に常に留意が必要である。

以上