

ディスクロージャー分析

～従業員の状況の多様性に関する指標の開示分析～

2023.7.26

改正開示府令により、2023年3月期以降の有価証券報告書において人的資本関係の記載が新たに求められている。当ディスクロージャー分析レポートでは従業員の状況の項目の、管理職に占める女性労働者の割合等の開示事例を分析した。

はじめに

2023年1月31日付で「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」（以下、改正開示府令という）が公表されている。改正開示府令では、2023年3月期以降の有価証券報告書において、人的資本関係の開示に関して「第1 企業の状況」の「従業員の状況」において「管理職に占める女性労働者の割合」等の多様性に関する指標の記載が求められるとともに、「第2 事業の状況」に「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄が新設され、この記載欄に人材の育成方針、社内環境整備方針等の記載が求められている。本調査では、2023年3月期の有価証券報告書の「従業員の状況」に記載が求められる多様性に関する指標の開示状況について調査・分析を実施する。

1. 「従業員の状況」において求められる多様性に関する指標

2023年3月期以降の有価証券報告書の「従業員の状況」において新たに記載が求められる多様性に関する指標とは、「管理職に占める女性労働者の割合」「男性労働者の育児休業取得率」「労働者の男女の賃金の差異」であり、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）」または「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う

労働者の福祉に関する法律（以下、育児・介護休業法）」により、一定以上の労働者を常時雇用する事業主に対して、自社ホームページ等で公表が義務付けられたものである。改正開示府令では、これらの指標について、提出会社やその連結子会社が女性活躍推進法または育児・介護休業法の規定により公表を行わなければならない会社に該当する場合には、有価証券報告書の「従業員の状況」において、数値の開示が求められている。

2. 事例分析

本調査は、JPX日経インデックス400（2023年7月現在）の3月末決算の日本基準適用会社のうち、2023年6月30日までに有価証券報告書を提出した会社（200社）を調査対象としている。

(1) 多様性に関する指標の開示状況

各指標の開示の有無を調査した結果、以下の通りであった。

管理職に占める女性労働者の割合	183社
男性労働者の育児休業取得率	181社
労働者の男女の賃金の差異	185社

(2) 多様性に関する指標の業種別平均

3指標の業種別平均を調査したところ、以下の通りであった。なお、数値の集計に当たっては、提出会社の数値を集計している。

管理職に占める女性労働者の割合(%、降順)				全体平均	9.2
銀行業	17.6	食料品	10.2	機械	4.7
サービス業	15.7	陸運業	9.9	石油・石炭製品	4.6
小売業	15.4	海運業	9.5	その他製品	4.2
証券、商品先物取引業	15.3	卸売業	8.1	電気・ガス業	4.1
医薬品	14.8	化学	7.6	精密機器	3.7
保険業	13.6	水産・農林業	6.8	建設業	3.5
倉庫・運輸関連業	10.5	ガラス・土石製品	6.6	非鉄金属	3.3
その他金融業	10.4	繊維製品	6.2	輸送用機器	2.5
情報・通信業	10.4	パルプ・紙	6.1	金属製品	0.5
不動産業	10.2	電気機器	5.9	鉄鋼	0.0

男性労働者の育児休業取得率(%、降順)				全体平均	59.9
鉄鋼	100.0	食料品	71.9	海運業	55.6
パルプ・紙	94.2	石油・石炭製品	69.9	電気機器	54.7
銀行業	82.6	倉庫・運輸関連業	66.7	機械	54.4
水産・農林業	78.9	輸送用機器	65.6	医薬品	46.0
電気・ガス業	78.2	化学	64.5	精密機器	45.0
その他製品	78.0	ガラス・土石製品	63.6	小売業	43.8
保険業	76.1	証券、商品先物取引業	62.5	サービス業	39.4
繊維製品	75.5	情報・通信業	59.0	卸売業	37.4
その他金融業	74.7	建設業	58.1	陸運業	30.5
不動産業	72.2	非鉄金属	55.7	金属製品	21.7

男性労働者の育児休業取得率については、育児・介護休業法に基づく公表をする場合、育児を目的とした休暇制度も算定対象に含めること

ができる。育児休業等の取得割合と育児休業等と育児目的休暇の取得割合の両方を開示している場合は、後者の数値を集計対象としている。

労働者の男女の賃金の差異(%、降順)				全体平均	65.0
倉庫・運輸関連業	79.2	サービス業	68.1	金属製品	60.4
輸送用機器	74.6	パルプ・紙	65.5	卸売業	59.4
情報・通信業	74.2	海運業	65.3	小売業	59.3
石油・石炭製品	73.7	電気・ガス業	64.9	銀行業	58.6
証券、商品先物取引業	72.0	医薬品	64.9	保険業	58.0
非鉄金属	71.1	ガラス・土石製品	64.2	陸運業	58.0
繊維製品	70.9	食料品	63.7	その他金融業	57.8
その他製品	70.1	不動産業	62.5	精密機器	57.7
化学	69.6	機械	62.2	鉄鋼	57.5
電気機器	68.2	建設業	62.1	水産・農林業	54.8

労働者の男女の賃金の差異については、全労働者の数値に加えて、正規労働者、非正規労働者などの雇用区分別に開示されているが、集計にあたっては全労働者の数値を集計している。

なお、賃金の差異の数値は、各社が女性活躍推進法もしくは育児・介護休業法の定めに基づいて算出しているものであるが、その算出方法の概要は女性労働者の賃金を男性労働者の賃金で除したものである。

おわりに

改正開示府令による従来の記載からの変更は、人的資本関係や多様性に関する情報のみならず、サステナビリティに関する考え方・取組におけるサステナビリティ全般の記載や気候変動関連の記載、さらにはコーポレート・ガバナンスの

状況における記載など広範囲にわたるものであった。開示実務担当者としては例年以上に記載に頭を抱えることも多かったと推察される。人的資本関係や多様性をはじめとしたESG関連の開示については、他の開示対象と同様に会社の方針、目標とするKPI、そしてそれに対する進捗状況などの会社の方向性と現段階の位置づけ等分かりやすい開示が必要であるが、近年急速に関心が高まっている領域であるがゆえに、各社としても対応方針を模索している部分も多いと思われる。根幹となる会社のパーパスやそれを基にした経営戦略とESG要素の関連を紐解きながら、来年度以降も単に初年度の開示を踏襲するだけでなく、ステークホルダーとの建設的な対話に資する内容にアップデートしていくことが期待される。

以上