

当ディスクロージャー分析レポートでは、「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正に伴い開示されることとなった、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄における人的資本（人材の多様性を含む。）に係る「指標及び目標」のうち目標の記載に焦点を当て、2023年3月期の有価証券報告書を対象とし、調査・分析を実施した。

### 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」等（以下、改正開示府令という。）が改正され、2023年3月期の有価証券報告書より、「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、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針を「戦略」において、当該方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績を「指標及び目標」において記載することとされた。

人材戦略の軸ともいえる人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針は、経営戦略の実行可能性とい

う観点から経営戦略と連動していることが必要となる。

当該連動を判断するためには、当該方針に関する指標を定め目標を設定し、目指すべき経営戦略と今現在いる人材や人材戦略とのギャップ（「As is - To be ギャップ」）の把握を定量的に行うことが効果的であり、定量的な目標の設定は重要な意味を持つ。

そこで、当ディスクロージャー分析レポートでは、2023年3月期有価証券報告書を対象として、人的資本（人材の多様性を含む。）に係る「指標及び目標」の開示のうち目標の記載に焦点を当て、調査・分析を実施した。

### ○「サステナビリティに関する考え方及び取組」における人的資本（人材の多様性を含む）に関する記載事項（改正開示府令 第二号様式（記載上の注意）（30－2）cの内容）

「戦略」	「指標及び目標」
・人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針 ・社内環境整備に関する方針	・「戦略」において記載された方針に関する指標の内容 ・当該指標を用いた目標及び実績

### 調査の概要等

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄における、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針に関して、どのような指標を設定し目標（定量的な目標に限る）として開示しているかを調査した。

本調査は、TOPIX100企業(2023年8月現在)

の3月末決算の会社（82社）を調査対象としている。

なお、本調査にあたっては、開示Net（（株）インターネットディスクロージャー社）を利用し、キーワードをベースとした調査を行っているため、網羅性等は保証しない。

<調査結果>

○図表 1 ー目標として開示されていた指標（定量的な目標に限る）のうち主なもの（母数:82社 複数選択）

	目標として開示されていた指標（注1）	社数（割合） （注2,3）
①	女性管理職比率又は女性管理職人数	61（74%）
②	男性の育児休業取得率又は取得日数	25（30%）
③	エンゲージメント(働きがい含む)スコア	22（26%）
④	研修受講者数、研修受講率又は研修時間	17（20%）
⑤	有給休暇取得率	13（15%）
⑥	労働災害度数、死亡災害件数	12（14%）
⑦	デジタルプロ人材(専門職含む)の人数又は比率	11（13%）
⑧	障がい者雇用率	10（12%）
⑨	新卒採用女性比率又は女性採用比率	10（12%）
⑩	女性役員比率	7（8%）
⑪	キャリア（中途）採用比率又は人数	6（7%）
⑫	女性従業員比率又は女性正社員比率	6（7%）

（注1）類似の指標を含めて集計している。

（注2）1社あたり平均で4個弱の目標を開示していた。

（注3）目標として、「前年以上」「上昇」「向上」等と具体的な数値を記載していない会社は含めていない。

（注4）定量的な目標を全く開示していない会社が10社存在した。

<傾向分析>

目標として開示されていた指標のうち最も多かったのは、「女性管理職比率又は女性管理職人数」だった。他にも「新卒採用女性比率又は女性採用比率」「女性役員比率」「女性従業員比率又は女性正社員比率」など、女性活躍に関する指標を目標としている会社が多く存在した。これは女性の活躍が進むことで、企業活動に多様な視点や価値観、創意工夫がもたらされ企業価値向上につながるのと同時に、女性が活躍できる職場は、就職活動中の学生等に対して、働く環境や制度がしっかりしているといった企業イメージの向上につながると思っている会社が多いためと考えられる。

図表1で示した目標として開示されていた指標（累計で200個）を、内閣官房から公表されている「人的資本可視化指針」（非財務情報可視化研究会）で示されている「価値向上」と「リスク」マネジメントの観点から分類されている開示事項、並びに、インプット、アウトプット系に分類すると次頁の図表2の通りとなる。目標として採用されていた指標の多くは、「価値向上」と「リスク」マネジメント両方の観点から説明できる多様性（ダイバーシティ）の指標で、且つ、アウトプット系の指標だった。

○図表2—図表1で示した目標として開示されていた指標の分類

	「価値向上」の観点（注1）					合計社数
	「リスク」マネジメントの観点（注1）					
	育成	エンゲージメント	流動性（採用、維持、サクセッション）	多様性（ダイバーシティ）	健康・安全	
インプット系指標（注2）	・研修受講者数、研修受講率又は研修時間	—	・キャリア（中途）採用比率又は人数	・新卒採用女性比率又は女性採用比率	—	33
アウトプット系指標（注2）	・デジタルプロ人材（高度専門職含む）の人数又は比率	・エンゲージメント（働きがい含む）スコア	—	・女性管理職比率又は女性管理職人数 ・女性役員比率 ・女性従業員比率又は女性正社員比率 ・男性の育児休業取得率 ・障がい者雇用率	・有給休暇取得率 ・労働災害度数、死亡災害件数	167
合計社数	28	22	6	119	25	200

（注1）「価値向上」は、中長期的な企業価値の向上に結び付くものであり、「リスク」マネジメントは、企業価値を毀損する事項や影響を低減させることに結び付くもの。

（注2）目標とする指標を、インプット系（取組、手段指標）、アウトプット系（成果指標）、アウトカム系（効果指標）といった観点で整理することにより、どのような人的資本に関する取組、施策を行えばどのような成果、効果が表れるのかが可視化され、開示項目間の関連性が明確になり、一連のストーリーが説明しやすくなる。例えば、女性社員比率の向上を目標（アウトプット系）として掲げている場合、その入り口としての女性採用比率の目標（インプット系）を掲げていれば、女性社員比率を高める取組が講じられていることを説得力をもって説明することができる。

（注3）（注1）（注2）の分類等を踏まえどのような目的で指標を選択・開示するのか、取組と指標及び指標間の因果関係を明確にして開示を進め、人的資本経営を可視化することが考えられる。

（注4）上記指標の分類は一例である。

さらに、「戦略」と「指標及び目標」の関係性を理解するため、「戦略」における人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針、社内環境整備に関する方針の記載内容を調査した。図表2で示した「人的資本

可視化指針」（非財務情報可視化研究会）の開示事項に基づき記載内容を分類したところ、図表3が示す通り、すべての開示事項について過半数の会社が記載していた。

○図表3—「戦略」の記載内容(母数：82社 複数選択)

「戦略」の記載内容	育成	エンゲージメント	流動性（採用、維持、サクセッション）	多様性（ダイバーシティ）	健康・安全
社数 (割合)	82 (100%)	47 (57%)	62 (75%)	81 (98%)	56 (68%)

どのような指標を設定し目標を定量化し開示するかについては、会社の業態や経営環境、戦略等を踏まえ各社が判断することになるが、図表 1, 2 の調査・分析結果を考慮すると、「戦略」において記載された方針に関し、目標の定量化が十分進んでいないものがあると言える。例えば、企業価値向上に結び付く開示事項とされる育成については「戦略」においてすべての会社が記載しているが、育成に関する指標について目標の定量化を行っている会社は半分にも満たない。

## おわりに

当ディスクロージャー分析レポートでは、2023年3月期の有価証券報告書における「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示のうち、人的資本に関する「指標及び目標」の開示のうち目標の記載に焦点をあて調査を行った。調査を実施し、課題と思われた点は以下の通りである。

①「戦略」において記載された方針に関する指標について、目標の定量化が進んでいない傾向がみられた。経営戦略と人材戦略の連動を強化するためには、実績値のモニタリングだけでなく、具体的な定量的目標を設定し、会社としてコミットしたうえで、「As is - To be ギャップ」分析を行うことが重要となる。今後、定量的な目標を設定していく旨を記載している会社もみられたが、さらなる取り組みと開示の拡充が期待される。

②人的資本（人材の多様性を含む。）に関する「戦略」「指標及び目標」については、基本的には、連結会社ベースで開示することが想定されているが、調査対象会社の4割ほどの会社で提出会社ベースの「指標及び目標」である旨の記載がみられた。今後、連結ベースの「指標及び目標」の開示が進むことが期待される。

開示された「指標及び目標」を通じて、「As is - To be ギャップ」の定量把握が進み、明らかになった問題点を課題化し、解決することによって、人的資本の価値が高められ、それが企業価値向上につながるものが期待される。

以上