

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」のうち目標及び実績の開示パターンについて、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。

既報、「[ディスクロージャー分析 ～人的資本に関する「指標及び目標」の開示分析～ Part.1](#)」（以下、Part1という。）においては「指標及び目標」のうち目標の記載に焦点を当て調査・分析を行ったが、当該調査の過程で目標及び実績の開示についていくつかのパターンが見られたことから、当ディスクロージャー分析レポートでは、目標及び実績の開示パターンについて、調査・分析を行った。

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する指標の目標及び実績の開示パターンを調査した。

本調査は、TOPIX100企業（2023年8月現在の）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 一目標及び実績の開示パターン
(母数:82社)

	開示パターン	社数(割合)
①	目標及び実績を開示している指標と、目標又は実績のいずれかを開示している指標が混在している（以下、混在パターンという。）	34 (41%)
②	開示している指標すべてについて目標及び実績を開示している	32 (39%)
③	開示している指標すべてについて実績のみを開示	7 (9%)
④	開示している指標すべてについて目標のみを開示	6 (7%)
⑤	開示なし	3 (4%)
	合計	82(100%)

(注) 本調査において目標を開示しているとは、定量的な目標を開示している場合を意味する。「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目標を開示しているとは判断していない。

○図表2—主な指標別の目標及び実績の開示パターン（母数:82社 複数選択）

	指標（注1）	(A)目標及び実績を開示した社数 (割合=(A)/(D)) (注2)	(B)目標のみを開示した社数 (割合=(B)/(D)) (注2)	(C)実績のみを開示した社数 (割合=(C)/(D))	合計 (D)=(A)+(B)+(C)
①	女性管理職比率又は女性管理職人数（注3）	54(84%)	7(10%)	4(6%)	65(100%)
②	男性の育児休業取得率又は取得日数（注3）	21(62%)	4(12%)	9(26%)	34(100%)
③	エンゲージメント(働きがい含む)スコア	19(56%)	3(9%)	12(35%)	34(100%)
④	研修受講者数、研修受講率又は研修時間	13(54%)	4(17%)	7(29%)	24(100%)
⑤	有給休暇取得率	9(45%)	4(20%)	7(35%)	20(100%)
⑥	キャリア（中途）採用比率又は人数	6(33%)	-(0%)	12(67%)	18(100%)
⑦	新卒採用女性比率又は女性採用比率	8(47%)	2(12%)	7(41%)	17(100%)
⑧	障がい者雇用率	8(54%)	2(13%)	5(33%)	15(100%)
⑨	労働災害度数、死亡災害件数	12(86%)	-(0%)	2(14%)	14(100%)
⑩	女性従業員比率又は女性正社員比率	3(23%)	3(23%)	7(54%)	13(100%)
⑪	デジタルプロ人材(専門職含む)の人数又は比率	7(59%)	4(33%)	1(8%)	12(100%)
⑫	女性役員比率	6(60%)	1(10%)	3(30%)	10(100%)

（注1）類似の指標を含めて集計している。なお、上記指標は、[Part.1](#)において示した「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」としている。

（注2）本調査において目標として開示しているとは、定量的な目標を開示している場合を意味する。「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目標を開示しているとは判断していない。

（注3）女性管理職比率又は男性の育児休業取得率の実績値について「従業員の状況」の記載を参照している場合、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄に実績値の記載がなくても開示ありと判断している。

<傾向分析>

改正開示府令第二号様式（記載上の注意）(30-2)cによれば、「戦略」において記載された方針に関する指標について自標及び実績を開示することになるが、実際の開示パターン（開示なしは除く）は、図表1に記載のとおり開示している指標のすべてについて目標及び実績を開示しているパターンのほか、目標のみを開示、実績のみを開示、混在パターンの4パターンとなっていた。

目標のみを開示している指標については、人的資本開示義務化初年度であり実績値の集計が間に合わなかったのか、次年度以降に実績値が開示されることになると考えられる。なお、実績値を開示できない場合は、その旨及び理由を開示することが望まれる。

実績値のみを開示している指標については、当該指標が経営上重要であり、目標の設定がなされていないものの、モニタリングの対象になっていると考えられる。

図表2によれば、⑥「キャリア（中途）採用比率又は人数」、⑦「新卒採用女性比率又は女性採用比率」が他の指標に比べて、実績値のみを開示している割合が比較的高かった。人的資本経営の取組の初期段階で目標設定が進んでいないのか詳細は不明であるが、目標設定を検討、予定しているような場合は、その旨を開示することが望まれる。

なお、会社の特性、各地域により状況が異なり、連結ベースで統一した目標の設定自体が困難である場合には、例えば、会社や地域の特性等を踏まえた上で、一定の主要なグループやそれぞれの会社の指標について目標の設定、開示を行うことが考えられる。目標設定がそもそも合理的でない場合、設定予定がない場合には、理由とともにその旨を記載することが考えられる。

参考開示事例

※開示事例はEDINETより引用している。

(1) 指標に対する目標について検討中である旨を記載
株式会社バンダイナムコホールディングス 2023年3月期 有価証券報告書(抜粋)

②指標及び目標

(省略)

なお、それぞれの指標に対する目標については、多様な事業を展開するグループとしての現状の人的資本への取組み状況をふまえ検討中です。

(2) 指標及び目標について連結グループにおける記載が困難であるため、提出会社のものを記載している旨を記載
株式会社オリエンタルランド 2023年3月期 有価証券報告書(抜粋)

<女性活躍の推進>

(省略)

なお、当社においては、関連する指標のデータ管理とともに具体的な取組みが行われているものの、連結グループに属する全ての会社では行われていないため、連結グループにおける記載が困難であります。このため、上記の指標に関する目標及び実績は、連結グループにおける主要な事業を営む提出会社のものを記載しております。

(3) 目標をあえて設定していないことを説明
住友不動産株式会社 2023年3月期 有価証券報告書(抜粋)

ホ ダイバーシティに富んだ組織を実現

(省略)

なお、管理職の多様性は、上記のような公正な採用方針、公正な制度、公正な登用の結果として自ずと確保されていくべきものと考えております。管理職の多様性について数値目標を定めることは、却って、管理職登用における機会均等を歪め、職員全体のモラルを下げってしまう懸念があると考えているため、かかる数値目標は定めない方針です。

(4) 組織再編を予定していることから指標や目標について見直す予定であることを説明
Zホールディングス株式会社(現 LINEヤフー株式会社) 2023年3月期 有価証券報告書(抜粋)

(2) 指標と目標

(省略)

当社ならびに中核完全子会社であるLINE(株)およびヤフー(株)を中心に2023年10月1日を効力発生日としてグループ内再編を予定しており、今後の方針や指標ならびに目標に関しても、改めて新会社における経営戦略とも連動させながら、見直しを進めていくこととしています。

おわりに

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」の開示のうち目標及び実績の開示パターンに焦点を当て調査を行ったが、〈調査結果〉図表1のとおり、改正開示府令第2号様式(記載上の注意)(30-2)cが想定している目標及び実績以外の開示パターンが存在した。実績値のみ又は目標値のみの開示となっている指標については、なぜそのような開示となっているのか説明することが、読み手にとって分かりやすい開示になると考えられる。

「実績のみを開示」している指標については、それが重要な指標であれば、経営戦略と人材戦略の連動を強化するため、実績値をモニタリングするだけでなく、具体的な定量的目標を設定、開示することが必要と考えられる。外部に目標を公表し会社としてコミットすることにより「As is - To be ギャップ」の定量把握が進み、各社における課題解決に向けた取組の強化につながる効果が期待できると考えられる。

以上