

# ディスクロージャー分析

2023.11.15

## ～人的資本に関する事項の有価証券報告書における記載状況 （「企業内大学」の観点から）～

主任研究員 公認会計士 綿貫 吉直

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「サステナビリティに関する考え方及び取組」の項目の、人的資本に関する記載について「企業内大学」の観点から開示状況を調査した。

### 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、2023年3月期以降の有価証券報告書において、「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、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、有価証券報告書の人材の育成方針等の記載において、会社が独自に設置する人材育成のための組織（いわゆる企業内大学）という観点で記載状況を調査した。

### 1.人材の育成方針、社内環境整備方針等の記載について

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。これを受けて、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－」において、人的資本投資に関する開示の方向性が示された。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、改正開示府令において開示の制度化がなされている。

(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

これらに関連して、人材育成方針等の一事例として企業内大学の観点で開示事例を調査した。

### 2.調査内容

本調査は、(株)インターネットディスクロージャーの開示ネットにより調査している。調査に当たっては、2023年3月期から8月期の上場会社の有価証券報告書を対象に、第2【事業の状況】の2【サステナビリティに関する考え方及び取組】内で検索キーワードを「大学」

とし、記載事例数と、指標と目標への記載状況を調査している。また、有価証券報告書で当該記載を行っている会社の統合報告書における記載状況について調査した。なお、当該キーワードでは、「〇〇大学との提携」なども抽出されてくるため、内容を確認して企業が独自に社内を設置している人材育成を目的とした組織のみを集計対象としている。

### 3.調査結果

①人材育成方針等への記載	33社
②指標と目標への記載	3社
③統合報告書への記載	13社

調査の結果、人材育成方針等への記載を行っていた会社は33社あり、企業内大学の整備状況や企業内大学卒業生数、プログラムの受講率

などを指標と目標へ記載している会社は3社であった。また、統合報告書において企業内大学について言及している会社は13社あった。

企業内大学の形態は、一般的な社内研修を体系化し業務の合間を縫って受講するものが多いが、ダイキン工業(株)のダイキン情報技術大学のように一定期間大学での研修に専念する事例も見られた。上記の③の通り会社によっては統合報告書においても人的資本関係の記載として企業内大学に言及している会社もある。例えば、セガサミーホールディングス(株)は、有価証券報告書における記載は簡便なものに留め、統合報告書のURLを参照する形で、統合報告書においてより詳細な情報を開示している。

最後に、企業内大学制度と従業員の意志を経営に反映させるための仕組みを関連付けた開示例を以下に紹介する。

(株)ディスコ 2023年3月期 有価証券報告書

第2【事業の状況】の2【サステナビリティに関する考え方及び取組】

-----

#### <キャリア・教育プログラム>

従業員自らの強い意志（内的動機）が個性や能力を発揮させるとの考えと、個人Will会計のもとで、自分の意志でキャリアデザインする「選択と自己責任によるキャリア形成」を基本方針としており、それを可能とする制度を整備しています。

（主な制度）

- ・個人Will会計 やりたい業務にチャレンジし、経験を積み、スキルを磨きます。
- ・異動の自由 自己のキャリアデザインのために部署異動を希望する場合は、自分で、所属したい部署と交渉し合意形成ができれば異動することができます。その際に、現所属部署は慰留はできませんが、異動を拒否することはできません。
- ・アプリケーション大学 新卒総合職入社者は、新人研修後に「アプリケーション大学」に配属されます。主に、当社製品の装置と消耗品を組み合わせ最適な加工条件を導き出すアプリケーション技術を学び、複数の卒業要件を修得しながら、将来の配属先を探します。具体的には、

個人Will会計の下、各自が能動的に各部署にコンタクトを取り、複数の部署の業務に従事しWillを稼ぎながら、興味のある部署を見つけ、部署との合意形成ができれば、その部署に配属となります。

・研修制度 新入社員研修や階層別の研修のほか、オンデマンドeラーニング600種類以上、対面・ウェビナーでの研修400項目以上を整備しています。これらはWillを支払うことにより自分が受講したい研修を自由に受講できます。支払われた受講費は、研修を開発・実施する従業員のWillの収入となることから、より受講される研修を目指し内容をブラッシュアップするため、質の高い社内教育の提供に繋がっています。

このように、Will経営のもとで従業員の自由な意志表示を可能とすることにより、イノベーションの促進、生産性の向上、人財の配置などを全体最適に導いています。さらに従業員満足や仕事へのモチベーションの向上、成果発揮や自身のキャリア形成における自律性や自責思考を促す企業文化を形成しています。

## おわりに

「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、人材の育成方針、社内環境整備方針等の記載が求められた2023年3月期以降の初めての開示では、多くの会社が記載に苦慮したと推察される。一方で、近年俄かに脚光を浴びている人的資本経営であるが、かつて「経営の神様」と呼ばれた松下幸之助氏の言葉「企業は人となり」にもあるように、古くからいわれる経営の原則であるといえる。また、今からちょうど30年前にP.F.ドラッカーが『ポスト資本主義社会』において「生産性向上の

ための最善の方法は、人に教えさせることである。知識社会において生産性向上を図るには、組織そのものが学ぶ組織、かつ教える組織とならなければならない」と主張している。これこそまさに、企業内大学をはじめとした、社内における人材育成の重要性を説いたものと言える。ESGの潮流により再び脚光を浴びている「人」への関心が、単なるビジネストrendと成り下がることなく、成果を上げるための体系となっていくことを期待したい。

以上