

## ～「従業員の状況」多様性の指標に関する開示分析～

主任研究員 公認会計士 川島 直樹

当ディスクロージャー分析レポートでは、有価証券報告書の「従業員の状況」多様性の指標に関する記載状況について、JPX日経インデックス400（2025年1月現在）のうち3月末決算の日本基準適用会社（196社）を対象として、調査・分析を実施した。

### はじめに

2023年3月期決算会社より、有価証券報告書等の「従業員の状況」の記載において、女性活躍推進法等（女性活躍推進法又は育児・介護休業法）に基づく女性管理職比率・男性の育児休業取得率・男女間賃金格差といった多様性の指標に関する開示が求められている。

本調査では、JPX日経インデックス400（2025年1月現在）のうち3月末決算の日本基準適用会社（196社）の2024年3月期の有価証券報告書を対象として、その記載状況の調査・分析を実施した。

### 調査と考察

今回の調査は主に提出会社について実施しているが、196社のうち、提出会社の多様性の指標を開示していた会社は173社であり、23社は提出会社の多様性の指標を開示していなかった。多様性の指標の開示が必要となるのは、女性活躍推進法等の規定により公表をしている会社である。開示をしていなかった会社のほとんどは持株会社（ホールディングス）であり、持株会社（ホールディングス）は従業員数が少ない会社が多く、女性活躍推進法等の規定による公表義務の対象とならないケースが多いため、記載を省略していると考えられる。

そして、連結子会社が女性活躍推進法等の規定により多様性の指標の公表が求められる会社である場合も有価証券報告書において開示が求められるため、165社が連結子会社の多様性の指標を開示しており、連結会社（提出会社及び国内連結子会社）ベースにて追加で開示している会社も22社確認できている。

### ①管理職に占める女性労働者の割合

	平均値	最大値	最小値
管理職に占める女性労働者の割合（%）	9.6	51.5	0

管理職に占める女性労働者の割合の平均値は9.6%であるが、中央値は6.5%である。管理職に占める女性労働者の割合が改善され、20%を超える会社が20社ある一方で、2%以下の会社も20社あり、JPX日経インデックス400の会社においても、いまだ多くの会社で女性管理職比率は低くなっている。

## ②男性労働者の育児休業取得率

	平均値	最大値	最小値
男性労働者の育児休業取得率 (%)	68.9	142.1	0

男性労働者の育児休業取得率100%の会社が12社、100%を超えている会社が19社あり、100%を超えている理由として「当社の指標が100%を超過している理由は、2022年度に配偶者が出産し、2023年度に入ってから育児休業等を取得した男性労働者の場合、分子となる2023年度に育児休業等を取得した男性労働者には加算されるものの、分母となる2023年度に配偶者が出産した男性労働者には加算されないことによるものです」と注記している会社が見られた。

## ③労働者の男女の賃金の差異

労働者の男女の賃金の差異 (%)	平均値	最大値	最小値
全労働者	67.8	86.9	36.2
正規雇用労働者	71.7	98	39.4
パート・有期労働者	68.2	155.6	0

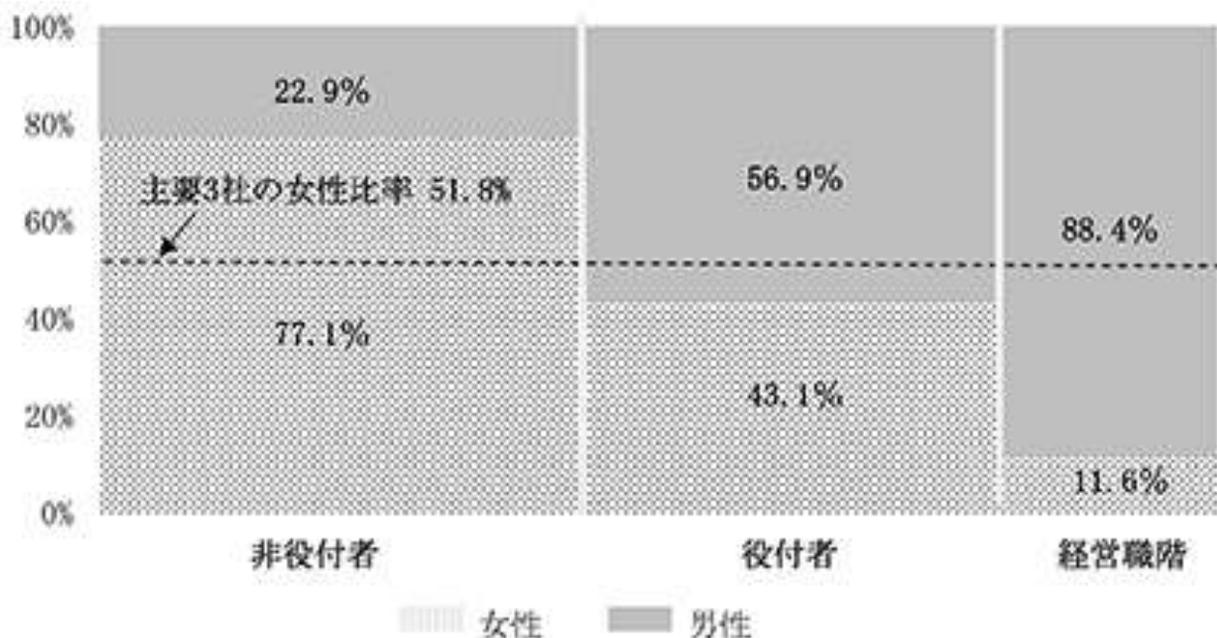
労働者の男女の賃金の差異のうち、パート・有期労働者の最大値が155.6%である理由として「「パート・有期労働者」には、オフィシャルスポーツの選手が含まれており、他労働者の賃金制度とは異なる報酬体系のため賃金の差異が生じております」と注記されており、最小値が0%である理由として「女性労働者は正規雇用のみ」と注記されていた。

上記のような補足説明を注記している会社も散見された。ここでは男女の賃金の差異の主な要因や今後の取組みを記載していた好事例を紹介する。



② 上位職層の女性比率の低さと今後の取り組み

相対的に賃金の高い上位職における女性の比率が低いことが男女の賃金差異の一因になっています。主要3社における女性比率は約5割、非役付者における女性比率が約8割である一方で、役付者は約4割、経営職階は約1割と職層が上がるにつれ、比率が減少しております。



今後下記の取り組みを加速させながら、上位職層に占める女性比率の向上を目指してまいります。

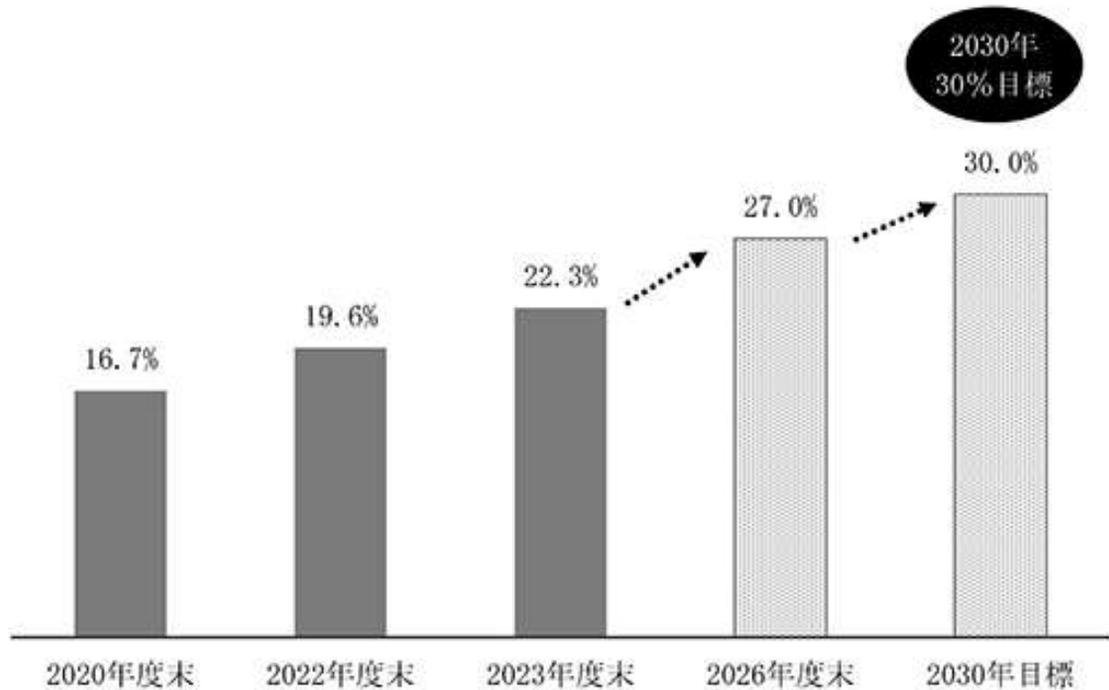
☑ 女性の育成・登用取り組みの強化

- ・各事業領域の女性登用目標設定およびサクセッションプランの策定・実行
- ・女性社員向けのメンタリングプログラムの実施・拡充

☑ 管理職および女性管理職候補者層のマインドセット向上のためのプログラム実施

- ・管理職向け啓発活動の継続
- ・女性管理職候補者層向けの研修の拡充

## 管理職に占める女性比率推移



### ③ 男女間の労働時間の差分と今後の取り組み

時間外労働や短時間勤務制度の利用等、男女間の労働時間の差異が賃金差異の一因になっています。具体的には各社の男性の平均時間外労働時間が女性の約1.5倍～2倍であるほか、短時間勤務制度利用者の殆どが女性であることが、男女の労働時間の差異の主要因と考えております。

		銀行	信託	証券
1か月あたり 平均時間外労働(時間)	男性	31.5	31.8	26.2
	女性	13.8	20.9	16.8
短時間勤務制度 利用者男女割合	男性	0.1%	0.4%	0.7%
	女性	99.9%	99.6%	99.3%

柔軟な労働環境の整備をはじめとした働き方改革の加速により男女間の賃金差異の是正をめざしてまいります。

## おわりに

育児・介護休業法の改正により、2025年4月から男性労働者の育児休業取得率の公表義務の対象が従業員数1,000人超の会社から300人超の会社に拡大し、2025年3月期の有価証券報告書でも男性労働者の育児休業取得率の開示義務対象が拡大する。そして、現状では女性活躍推進法により、従業員数301人以上の会社に労働者の男女の賃金の差異の開示が義務付けられているが、厚生労働省は、管理職に占める女性労働者の割合と労働者の男女の賃金の差異の公表義務付けについて、2026年4月から非上場会社も含めて従業員数101人以上の会社を対象となると見込まれている。

これらの改正により開示対象の会社が増えるため、これまでは開示対象でなかった会社も含めて、積極的な開示が望まれる。

以 上