

# 研究員レポート： 3年で見える統合報告書の変化 — 人材 —

当レポートでは、2018年9月末時点において2016年から2018年まで3年間の継続発行が確認できた124社の狭義の統合報告書※を調査し、記載内容の変遷を追った。今回の調査は、ESG投資の動きが加速し開示要求が高まっている非財務情報の中でもS(社会)の重要な要素として開示が進む人材に焦点を当て、その内容にどのような変化が見られたかを報告する。

※ 狭義の統合報告書：統合報告書等のレポート名、IIRCフレームワークへの言及がある報告書、WEB等で統合報告書等と謳っている企業の報告書を指す

## <レポートサマリー>

- この3年間で人材情報のページ数は1社当たり平均0.4ページ増加
- この3年間で人材に関する特集や役員対談など、特別なページを設ける企業が16.9ポイント増加
- 戦略に沿ったストーリー性のある人材情報の開示に期待

日本においては、少子高齢化による生産年齢人口の減少により、いかにして優秀な労働力を確保し、育成・活用するかが多くの企業の課題となっている。また、グローバル化が進む中で勝ち抜く企業になるためには、人材育成を通じた人材の高度化や労働環境の整備によって生産性を高め、稼ぐ力を磨くことが必須である。政府が進める働き方改革は、労働力が減少しても国全体の生産性を維持し、労働生産性を向上させることを目的としたものだ。2018年6月には参院本会議で「働き方改革関連法案」が可決・成立したことで、国内各企業はこの働き方改革へのさらなる対応が求められる。

統合報告書においては、人材に関する情報は重要なコンテンツの一つとされている。IIRCフレームワークでは、統合報告書は「組織が短、中、長期的に価値を創造する

ために外部環境及び資本と、どのように相互作用するかについての説明を目指すもの」とし、その資本の一つに人的資本（人々の能力、経験及びイノベーションへの意欲）を挙げている。また「価値協創ガイドランス」では、「企業の競争優位を支え、イノベーションを生み出す根本的な要素は人材」であるとし、人材への投資と企業価値への貢献度を投資家に開示することを求めている。

各社の統合報告書における人材情報は、2016年は117社（94.4%）、2018年は122社（98.4%）と、継続して高い記載割合を示していた。1社当たりの情報量については、2016年は平均2.9ページだったものが2018年は平均3.3ページとなり、この3年間で0.4ページと微増にとどまり、記載を

大幅に増やす傾向は見られなかった。人的資本は投資家に説明すべき資本であると広く認識される中、統合報告書の「簡潔性」を保つため、単に情報量を増やすよりも、情報の質を意識するようになってきたことが考えられる。その証左として、人材に関する特集や役員対談を掲載する企業がこの3年間で増加している。その数は、2016年の9社（7.3%）から2018年は30社（24.2%）となっていた。これらは人事制度改革や多彩な人材育成のための施策など、各社の人事戦略や人的資本の優位性を多面的に伝えようとするコンテンツとなっていた。このようなページでは、人材についてどのような課題意識があり対策を取っているのか、また研修などの諸制度がどのように機能しているのかを説明しようとする姿勢が見られた。なお、人材に関する記載項目の推移は下記の通りである。

- ① 中期経営計画や事業戦略、マテリアリティに対応した人材面の課題を示し、その対策として人的資本の高度化戦略を説明している
- ② 採用から育成、評価、活躍推進・労働環境整備など、人材の成長過程と環境整備をストーリー立てて説明している
- ③ 人材育成やダイバーシティのリスクと機会を示している
- ④ 人材への施策や投資に対する実績・効果を示している

投資家に向けて自社が行っている人材施策を伝えることは大事であるが、それが自社固有の事情や戦略に基づく施策であり、どのような成果を狙ったものであるかを示さなければ、真の目的が伝えられず、トピックの一つとして埋もれてしまいかねない。

### 人材に関する記載項目の3年間推移 (n : 124)

	2016年	2018年
人材マネジメント方針	64社	65社
採用・確保	16社	13社
育成	86社	98社
評価	12社	7社
活躍推進	108社	114社
労務・安全	49社	78社

人材情報に関する情報量や質の充実が図られていることが分かった反面、特にESG・CSR報告パートにおける記載は、未だアクションベースの記載にとどまる事例が多いのが実情だ。右記①～④のような視点で人材情報が記載されているかを調べたところ、2016年は20社（16.1%）、2018年は32社（25.8%）となった。

2015年の日本の1人当たり労働生産性は、OECD加盟35カ国中22位と加盟国平均を下回っており、先進7カ国では最下位※となった。企業が行っている人材の確保・育成、働き方改革などへの取り組みは、自社の企業価値向上だけでなく、国力としての労働生産性向上にも直結するものだ。企業にとって、人材こそが最大の経営資源の一つであることに異論はないだろう。人材高度化や労働環境整備の取り組みを継続しながら、情報開示においては戦略に沿ったストーリー性のある人材情報を充実させることで、企業の取り組みが投資家に理解されることを期待する。

※出所：公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2016年版」  
[https://www.jpc-net.jp/intl\\_comparison/intl\\_comparison\\_2016\\_press.pdf](https://www.jpc-net.jp/intl_comparison/intl_comparison_2016_press.pdf)