

統合報告書分析レポート

人的資本に関する開示状況

当レポートでは、2021年9月末までに狭義の統合報告書※を発行した398社のうち、日経225に採用されている銘柄136社を対象に、改訂CGコードでも注目を集めている人的資本に関する開示状況を調査した。

※狭義の統合報告書：IIRCフレームワークなどへの統合報告ガイダンスを参考にして制作されている報告書、または冊子やWEBサイトでレポート名を統合報告書・統合レポート等と題されている報告書を指す

<レポートサマリー>

- 経営人材の育成、DX人材など事業に必要な質の確保に言及している企業は共に20社程度
- 従業員満足度調査の結果を示している企業は45社
- 戦略に沿ったストーリー性のある開示がなお一層求められる

2021年の改訂コーポレートガバナンス・コード(以下、CGコード)においては、補充原則2-3①において、「人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇」、補充原則2-4①において、「女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と測定可能な目標」の開示が追加されるなど、人的資本に関する開示の充実が求められている。

日本では、人件費や人材獲得のための手数料、研修費用などは、会計上、当期の費用として埋没してしまい、費用対効果が見えにくいため、企業として戦略と人的投資をどう関連付け、投資効果をいかに定量化して示していくことは、定量的なインパクトを求める投資家とのエンゲージメントにおいて非常に重要になってくる。そこで、当レポートでは、改訂CGコードへの対応に各社頭を悩ませていると想定される中、日経225銘柄のうち、2021年9月末までに狭義の統合報告書を発行している企業136社を対象に人的資本に関する記載状況を調査した。

財務・非財務ハイライトや人材関連のセクションにおいて、女性管理職の比率目標やグラフを掲げている企業は113社(83.1%)、自社の研修体系を紹介している企業は46社(33.8%)、サクセッションプランで説明されることもある経営人材の育成について言及している企業は19社(14.0%)見られた。昨今話題にされることも多いDX(デジタルトランスフォーメーション)人材の育成に言及している企業も20社強みられた。

従業員満足度調査、ウェルビーイングといったフレーズで、従業員満足度調査の結果や施策を紹介している企業は45社(33.1%)、離職率をグラフで示している企業は7社(5.1%)にとどまっていた。こうした企業は、自社の人的資本に関する施策が充実していると自負している企業であると想定される。求職者をはじめとするステークホルダーにとっては、その企業の働き易さを知りうる重要な情報と考えられるため、より積極的な開示が望まれる箇所といえる。

また、人事担当役員がメッセージを発している企業は34社(25.7%)、人事施策に関する対談を行っている企業は6社(4.4%)となっていた。これは、対話やメッセージを通じて、自社の人材施策を多面的に伝え、サステナブルで魅力のある人事体系であることを示すなどの狙いが考えられる。

改訂CGコードの3-1③では人的資本への投資について言及されているが、最も端的な指標である一人当たり研修額を掲げている企業は5社以下にとどまっていた。

【表:人的資本に関する開示状況
(n:136、複数選択)】

項目	社数(%)
女性管理職比率	113(83.1%)
研修体系	46(33.8%)
従業員満足度調査	45(33.1%)
人事担当役員メッセージ等(※)	39(28.7%)
経営人材の育成	19(14.0%)

(※)1社については、役員メッセージ・対談双方あり

2020年初頭よりのコロナ禍を受けて、日本的雇用の在り方の是非が問われ、在宅勤務と出社が混在するハイブリッド型勤務にする、業務成果を見える化するため、一定の業務内でジョブ型雇用に移行するなど、人的資本管理の在り方が改めて問われることとなっている。

生産年齢人口の減少が続く中、いかにして企業価値向上に不可欠の人材を採用し、育成し、評価をし、長期間にわたって企業に価値を創出し続ける人材であらしめるか。それには、人材を単なる人件費という費用でなく、資産とみる長期的なスタンスに立った思考が求められるだろう。とかく人材に関する開示は、研修体系の紹介、女性管理職についての考え方、シニア社員の再雇用に関する考え方などアクションベースの開示になりがちであるが、費用対効果を見越した自社固有の戦略性を持たせた開示を行うことで、サステナブルな組織体制であることを示し、それがひいては企業価値の向上にもつながってこよう。