

# 統合報告書分析レポート

## ダイバーシティに関する記載状況

当レポートでは、2021年12月末時点で発行が確認できた狭義の統合報告書（※）のうち、日経225銘柄の企業を対象に、統合報告書におけるダイバーシティに関する記載状況を調査した。

（※）「狭義の統合報告書」とは、IIRCフレームワークなど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>

- マテリアリティにダイバーシティ関連の事項を含む企業は36.1%
- トップメッセージでダイバーシティについて触れている企業は39.4%
- 自社におけるダイバーシティ推進の重要性を明確に説明している企業は少ない

人的資本への関心の高まりの中で、ダイバーシティ経営の重要性が挙げられている。経済産業省は、ダイバーシティ経営を「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義づけ、「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含むとしている。

今回は日経225銘柄の狭義の統合報告書発行企業（188社）のダイバーシティに関する記載状況を調査した。

まず何らかの形でダイバーシティについて触れている企業は181社（96.3%）となり、高い開示意欲が表れている一方で、マテリアリティ（重要課題、重要テーマといった類似表現を含む）にダイバーシティを含んでいる企業は68社（36.1%）にとどまった。

またダイバーシティに関する基本的な考え方や方針について記載がある企業は72社（38.3%）あり、ダイバーシティ&インクルージョン推進部等の推進のための担当部署を明確に記載している企業は65社（34.6%）となった。

次に、トップメッセージでダイバーシティについて何らかの言及があったのは74社（39.4%）となった。メッセージの多くは「ダイバーシティを経営課題として認識し、推進を進めていく」といった内容が目立ったが、中には経営者自身がダイバーシティについて、「無意識に起こる同調を防いでいくために、企業の存続に関わる重要な問題」と認識していたり、「本質は『聞きたくない話や、自分とは異なる意見にも耳を傾け、それをとり入れて結論を導き出せる力』」といった解釈を発信するなど、ダイバーシティ比率向上のその先にある自社にとっての意義やリターンを説明する企業も見受けられた。

また、ほとんどの企業がダイバーシティ推進に関してKPIを設定しているが、中でも女性管理職比率の設定が最も多く、147社（78.2%）と8割に迫る社数となっている。しかし多くの企業がこの比率を上げようと様々試みている中で、ジェンダーギャップ指数は相変わらず低迷している。世界経済フォーラム（WEF）は今年、各国の男女格差の現状を評価した「Global Gender Gap Report」（世界男女格差報告書）の2022年版を発表した。

日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中116位で、主要7カ国（G7）で最下位という結果になった。経済面では管理職比率や給与格差、専門職の従業員数等を含むEconomic Participation and Opportunity（経済活動の参加の機会）の分野で121位となっている。このような現状の中で、企業はなぜ女性役員や女性管理職の比率が上がらないのか根本的な要因から考える必要があるであろう。例えば、なぜ女性役員や女性管理職の候補者が少ないのか、どのように役員や管理職となる女性を育成していくのか、そもそも女性役員や女性管理職に求めている要件が社会の現状と乖離しすぎていないのか、その要因とプロセスの視点から自社を見つめ直す必要があるだろう。それは経営人材の育成という重要課題の解決の一步にもなりうる。

グローバルな競争激化や産業構造変化の加速といった外部環境の変化とともに、ダイバーシティの定義も変化している。いわゆる表層的な定義のもとでは、ダイバーシティとは、ジェンダー、人種・民族、年齢等における違いを指す場合が多い

が、画一的な定義からより包括的な概念化に向かっていく。2020年9月公表の「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」の中では、「中長期的な企業価値向上のためには、非連続的なイノベーションを生み出す」ことが重要であり、そのためには「専門性や経験、感性、価値観といった知と経験のダイバーシティを積極的に取り込むことが必要となる」と指摘している。

企業はまず自社の企業価値向上のために、なぜダイバーシティが必要であるのか、その重要性和ビジョンを自分たちの言葉で説明する必要があるだろう。それは経営層と従業員の間で共感を生み出し、さらには人材戦略の方向性や戦略の達成確度を高めるための取り組みの裏付けにもなり得るだろう。今後は単に女性管理職比率をKPIとして掲げるだけでなく、ビジョンに基づくストーリーの中で、具体的な戦略としてダイバーシティが語られることを期待したい。