

統合報告書分析レポート

人的資本に関する記載状況の変化

当レポートでは、2021年12月末時点および2022年9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、人的資本の記載状況の変化について調査した。

（※）「狭義の統合報告書」とは、統合報告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>

- マテリアリティに人的資本に関する事項が含む企業は、大幅増の95%
- CHROメッセージを掲載している企業は、約20ポイント増え、約半数に
- 人的投資について掲載している企業は、増加傾向ながら約1/4の開示状況

2022年の大きなキーワードの一つは「人的資本経営」だろう。2022年5月に公表された「人材版伊藤レポート2.0」、2022年8月に内閣官房から公表された「人的資本可視化指針」を契機とし、世間の大きな関心を呼んだ。さらに2022年11月には金融庁より、「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案が公表され、有価証券報告書において人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備等に関する指標の内容等について、必須記載事項として新設されるサステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」と「指標及び目標」において記載を求めるとされた。多くの企業において人材は重要な資産であることから、人的資本における政府側からの企業への対応圧力が明確になりつつあり、企業が経営において“ヒト”をどう確保し、活用しているかの開示に注目が集まっている。

今回の調査では、2021年12月末時点と2022年9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、人的資本の記載状況について比較した。

※調査母数：2021年12月末時点（188社）、2022年9月末時点（149社）

まず統合報告書の中でマテリアリティに人的資本に関する事項が含まれている旨を記載している企業は、2021年12月末時点では122社（64.9%）、2022年9月末時点では142社（95.3%）となり、大幅に増加した。産業構造の急激な変化、少子高齢化や個人の価値観・ニーズの多様化が進行する中で、事業ポートフォリオの変化を見据えていかにイノベーションや付加価値を生み出す人材を獲得・育成していくかは全ての企業にとって共通の課題であり、マテリアリティを軸とした丁寧な開示が期待される。

次に、最高人事責任者であるCHROメッセージ(人事担当役員などの類似名称を含む)を掲載している企業は2021年12月末時点では52社（27.7%）、2022年9月末時点では69社(46.3%)と20ポイント近い伸びとなった。「人材版伊藤レポート2.0」では「経営戦略と人材戦略を連動させるための取組」として、はじめに「CHROの設置」が挙げられており、企業側も積極的に経営戦略と人材戦略の連動を主導する責任者から、会社の現状と方針を語るコンテンツが増やしたことが伺える。

最後に、従業員一人当たりの年間研修費用等の人的投資について掲載している企業は2021年12月末時点で22社（11.7%）、2022年9月末時点では41社（27.5%）となった。2022年8月に改訂された「価値協創ガイダンス2.0」では「企業は、人的資本を、企業の競争優位を支えイノベーションを生み出す源泉として捉えるとともに、会計上、研究開発や報酬等の形で当期費用の一部として取り扱われている投資についても、長期的な企業価値向上への投資として位置づけることが重要である」としており、自社の人的資本への投資・人材戦略が長期戦略とどのように連動しているか、人材戦略の進捗はどうなっているか、どのように中長期的な企業価値の向上につながっているかについても、定量的・定性的な情報を示すことが期待されている。

今回の比較調査に続き、次回レポートでは「人的資本とガバナンス」の観点から、記載内容の変化を分析する。