

当レポートでは、2023年1月から2023年12月末の期間で発行が確認できた日経225銘柄204社の狭義の統合報告書（※）を対象に、人的資本に関する目標と進捗について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ド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

- 人的資本に関して指標を設定している企業は8割超
- 指標を設定している企業の人的資本ページは現状や課題が踏まえられている記載が6割だが取り組みの羅列のみになっているものも少なくない

企業価値の持続的な向上の源泉として無形資産の重要性は広く認知されてきている。中でも、価値協創ガイダンス2.0や人材版伊藤レポート2.0で言及されるなど、人的資本は特に強化の動きが強まるとともに、投資家に注目されている。2023年6月にISSB（国際サステナビリティ基準審議会）によって公表されたサステナビリティ開示基準IFRS S1号ではサステナビリティに関連するコア・コンテンツの1つとして指標と目標の開示が要請されており、今後、人材戦略についても適切な目標と進捗を開示することがグローバルに求められることになる。そこで、当レポートでは、2023年1月から2023年12月末の期間で発行が確認できた日経225銘柄204社の狭義の統合報告書を対象に、人的資本に関する目標と進捗について、実際どの程度のレベル感で開示を行っているか明らかにすることを目的とし、調査・考察を実施した。

1. 記載レベル状況

まず、全体の開示レベルを6段階に分けし、記載状況の調査を行った（図1）。

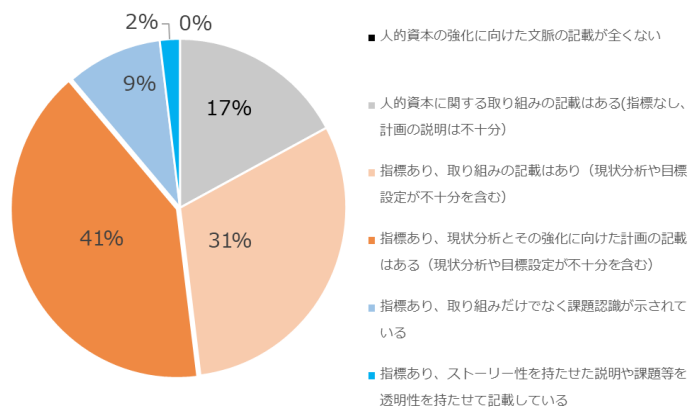


図1 人的資本の記載状況

第一段階は「人的資本の強化に向けた文脈の記載が全くない」とし、人的資本関連に特化したコンテンツのあるページがないもので、今回の調査対象204社では見当たらなかった。いずれの企業でも何らかの検討は進めているといえよう。

次に、第二段階として「人的資本に関する取り組みの記載はある(指標なし、計画の説明は不十分)」とし、読者がひとつの戦略として理解できるような目標や計画の説明、指標設定（定量的な記載）までには至っていないが、人的資本に関する取り組みの記載はあるものを調査した。これに該当した企業は35社で、割合にして17%であった。

当該企業は定量的なモニタリングまでは至って
いなくとも、人的資本の重要性は認知しており、
何らかのアクションの必要性を感じて走り出し
ていることや、以前より行ってきた人材への取
り組みをまずは棚卸ししてみているのではない
かと推察される。

第三段階は「指標あり、取り組みの記載はあ
り（現状分析や目標設定が不十分を含む）」と
し、人的資本に関する指標（定量的な記載）と
取り組みの記載はあるものの、それらについて
の現状の分析がないものとした。加えて、指標
はあるが目標設定はないものもカウントしてい
る。該当した企業は62社（30%）であった。
このレベルは、定量的な指標を設けて実践も
行っているものの、単に数値を掲げただけに
なってしまうと、目標との距離の進捗の提
示がなく、取り組みの有用性まで把握するこ
とができない。決意表明とアクションのみが記載
されているパターンである。

第四段階は「指標あり、現状分析とその強化
に向けた計画の記載はある（現状分析や目標設
定が不十分を含む）」とした。これは人的資本
に関する取り組みや計画、強化について現状を
的確に分析しながら記載しているもので、該当
企業は83社（41%）であった。ただし、分析
が一部分のみであったり、指標はあるものの目
標設定がないものも含んでいる。この段階のも
のからは、取り組みの結果として得られた内容
など成果の記載が見受けられた。取り組みをた
だ実施しているだけでなくモニタリングしよう
とはされており、計画もあるにはあるが、今現
在の分析と目指す先が具体的に見えないレベル
であるため、読者からすると不十分感のある内
容といわざるを得ないものとなっていた。

次に、第五段階については「指標あり、取組みだけ
でなく課題認識が示されている」とした。これは指
標（定量的な記載）や現状分析とともに、そこから
導きだされる課題を提示し、対処を進める意向が示
されているものであり、19社（9%）存在した。

「～が課題であると認識しています」としたうえで
取り組みを記載するなど、的確に現状を把握し、
PDCAを回しているレベルであることが明確である。

最後に、第六段階については「指標あり、ストー
リー性を持たせた説明や課題等を透明性を持たせて
記載している」とし、第四段階までの条件を満たし
つつ、さらにエビデンスに基づいた客観的な分析等
根拠を明確に示しながら課題を明確にして改善を試
みていることが読み取れるものをカウントした。該
当企業は4社（2%）であった。ここまで細かく開
示するのは簡単なことではないであろう。

2. 指標の記載状況

現状分析が十分でも指標、つまり定量情報が
ない、もしくは指標はあるが定性的な内容でそ
れを補完できる現状分析がない企業が見受けら
れた。そこで、定性情報とは切り離し、指標の
有無だけで調査すると、204社中169社
（83%）が記載ありという結果であった（図
2）。すなわち、ほとんどの企業がひとまずモ
ニタリングの必要性とそれを投資家に開示する
必要性を意識しているといえよう。

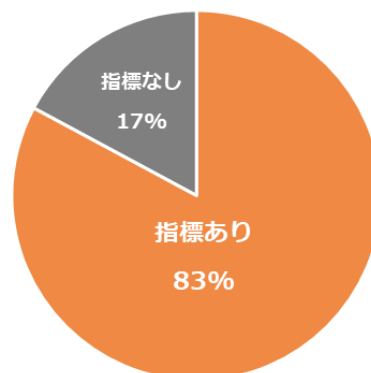


図2 指標の記載状況

3. 人的資本ページの記載内容の詳細状況

次に定性情報に絞ってみると、前述のように指標は多くの企業が設定しているものの、現状の分析をする、課題認識を提示するといった、読者が戦略として内容を理解するための情報が不足しているものが見られた。このことから、第三段階以上、すなわち少なくとも客観的な進捗確認の指標設定があるもののうち、それらを有効活用できている記載がどの程度あるか明らかにすべく、第三段階以上である169社の記載内容に絞り調査を行った。その結果、現状や課題を踏まえた記載があるものは69社(41%)、現状分析や課題はあるが限定的であるものが37社(22%)、現状や課題に触れず、「～となることを期待しています」「～に取り組んでいます」といった説明だけで、現状の成果や進捗が不明な内容の羅列となっているものが62社(37%)であった(図3)。ここから、取り組みを分析したり課題を抽出したりして進捗を提示できている企業が6割を超えており、人的資本に対する企業の前向きで建設的な考え方が見て取れる。しかしその一方で、単なる取り組み報告のみの企業も4割存在しており、当該企業は戦略としての検討および読者にそれが伝わるように記載するよう改善する必要があるだろう。

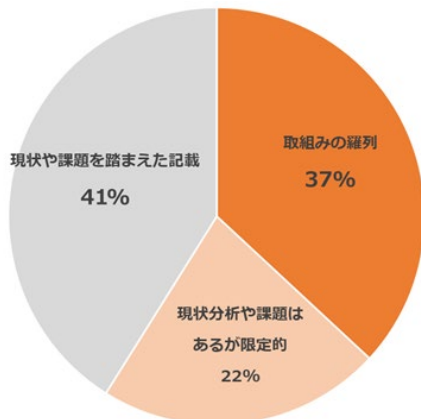


図3 指標を設定している企業の人的資本ページ記載内容の詳細状況

まとめ

調査対象の統合報告書のうち、すべてにおいて人的資本に関する記載のあるページを設け、情報を公開していた。しかし、それらを戦略として理解するための内容、つまり指標を出しっぱなしにするだけでなく、具体的な現在地など進捗状況を説明する際に必要な定性情報や自社で認識している課題の提示といったレベルに至っているものはまだ多いとはいえない結果であった。それでも人的資本の情報開示に対する企業の前向きな姿勢は垣間見えるため、単なる取り組み報告にとどまらず、読み手に伝わる、意味のある記載が今後増えていくことを期待したい。

(出所) 株式会社宝印刷D&IR研究所 ESG/統合報告研究室の調査による