

2023年10月12日 全6頁

有価証券報告書における人的資本開示の傾向とポイント

コンサルティング第二部 主任コンサルタント 小林 一樹

[要約]

- 企業内容等の開示に関する内閣府令が改正され、人的資本の開示が義務化された。本稿ではTOPIX100に選定されている企業のうち、改正が適用された2023年3月31日決算の81社について、有価証券報告書での人的資本の開示傾向を整理し、開示のポイントを考察した。
- 人的資本、多様性に関する開示として「従業員の状況」に新たに女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差の開示が義務付けられた。現段階では実績値の開示までが大半であり、追加的情報として目標値までを示す企業は少数であった。
- 新設された「サステナビリティの考え方及び取組」では、必須項目である「人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針」と「社内環境整備に関する方針」に加え、「指標及び目標」としてダイバーシティや育成に関して開示する企業が多かった。開示が義務化される以前と比較しても開示内容が拡充される傾向にある。
- 人的資本の開示においては、(1) 経営戦略との関連性を踏まえた強弱のある開示、(2) 目標に対するギャップと改善状況を示す定量的な開示、(3) 参照や転記を活用した整合性のある開示という点がポイントになると考えられる。これらのポイントを踏まえ経営戦略を実現するための人事戦略について、ストーリー性をもって示すことが重要となろう。人的資本の開示を通じて、経営戦略と人事戦略に対する本質的な議論が深まり、企業価値向上に繋がることを期待したい。

1. 有価証券報告書での人的資本に関する開示の義務化

サステナビリティに関する関心の高まりから人的資本経営が注目を集めている。2023年1月には企業内容等の開示に関する内閣府令（以下「改正内閣府令」）が改正され、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書から人的資本に関する開示が義務化された。

具体的には、有価証券報告書の「従業員の状況」に女性管理職比率、男性の育児休業取得率、

男女間賃金格差の記載が義務付けられた。加えて、新設された「サステナビリティに関する考え方及び取組」の項目に、「人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針」及び「社内環境整備に関する方針」を必須の記載事項とし、方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績を記載することが義務付けられた。

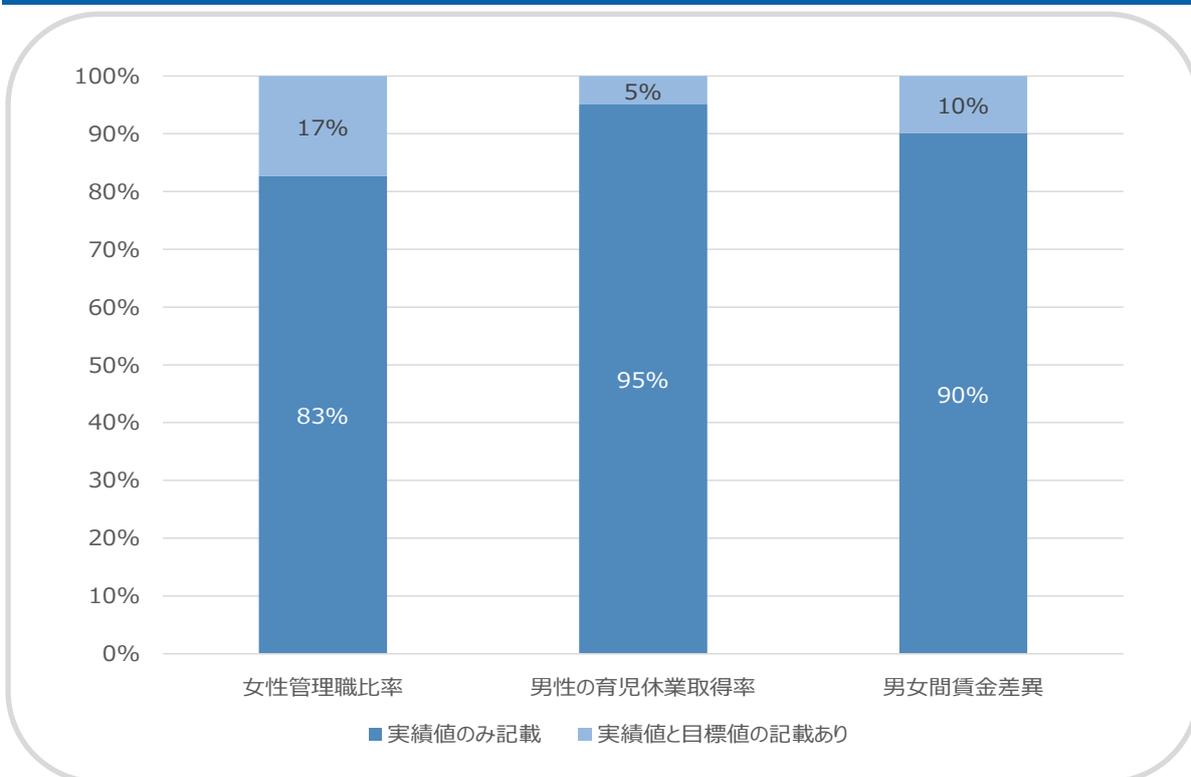
本稿では、TOPIX100 に選定されている企業のうち、改正内閣府令の対象となる 2023 年 3 月 31 日決算企業 81 社の有価証券報告書での開示傾向を整理し、有価証券報告書での開示のポイントを考察する。

2. 有価証券報告書での開示状況

(1) 「従業員の状況」の開示

人的資本、多様性に関する開示として「従業員の状況」では、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金差異の開示が義務付けられた。この 3 項目は女性活躍推進法の対象となる企業で既に公表されている項目であり、同法での公表対象企業が有価証券報告書においても人的資本として開示を義務付けられた。これらの開示について、実績値に加えて追加的情報として目標値まで示すかどうかで悩まれた企業も多いものと思われる。この観点を踏まえ集計したものが図表 1 である。「従業員の状況」では実績値の開示までが大半であり、追加的情報として目標値までを示す企業は少数であった。

(図表 1) 「従業員の状況」の記載状況

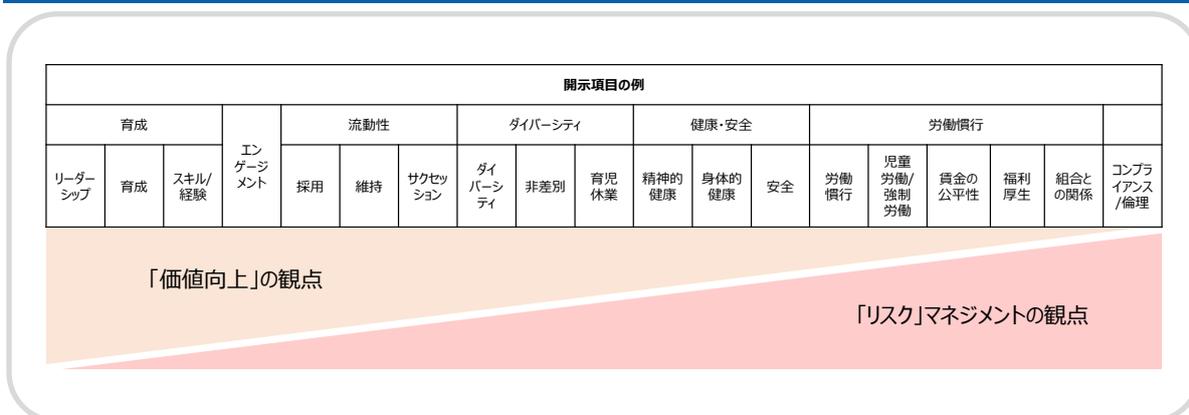


出所：TOPIX100 の企業のうち 2023 年 3 月 31 日決算 81 社の有価証券報告書を基に、大和総研作成

(2) 「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示

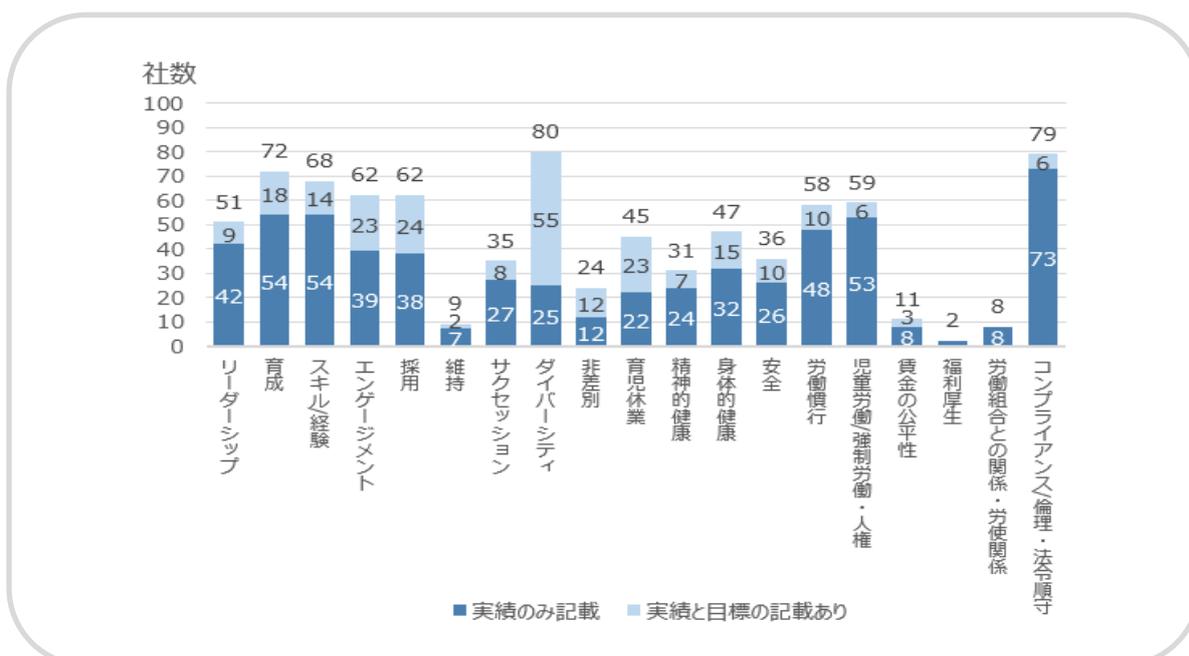
サステナビリティの開示として新設された「サステナビリティに関する考え方及び取組」では、人的資本について「人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針」と「社内環境整備に関する方針」の記載に加え、それらの方針に関する「指標及び目標」の記載が求められた。ここで論点となるのは、「指標及び目標」として、どの指標をどこまで開示するかという点であろう。「指標及び目標」での開示傾向の整理にあたっては、図表2のとおり非財務情報可視化研究会が提示している「人的資本可視化指針¹」で開示事項の例として挙げられている19項目に基づき開示項目を集計し、その結果は図表3のようになった。

(図表2) 集計対象とした開示項目（人的資本可視化指針より）



出所：非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」を基に、大和総研作成

(図表3) 「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示状況



出所：TOPIX100の企業のうち2023年3月31日決算81社の有価証券報告書を基に、大和総研作成

¹ 非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」

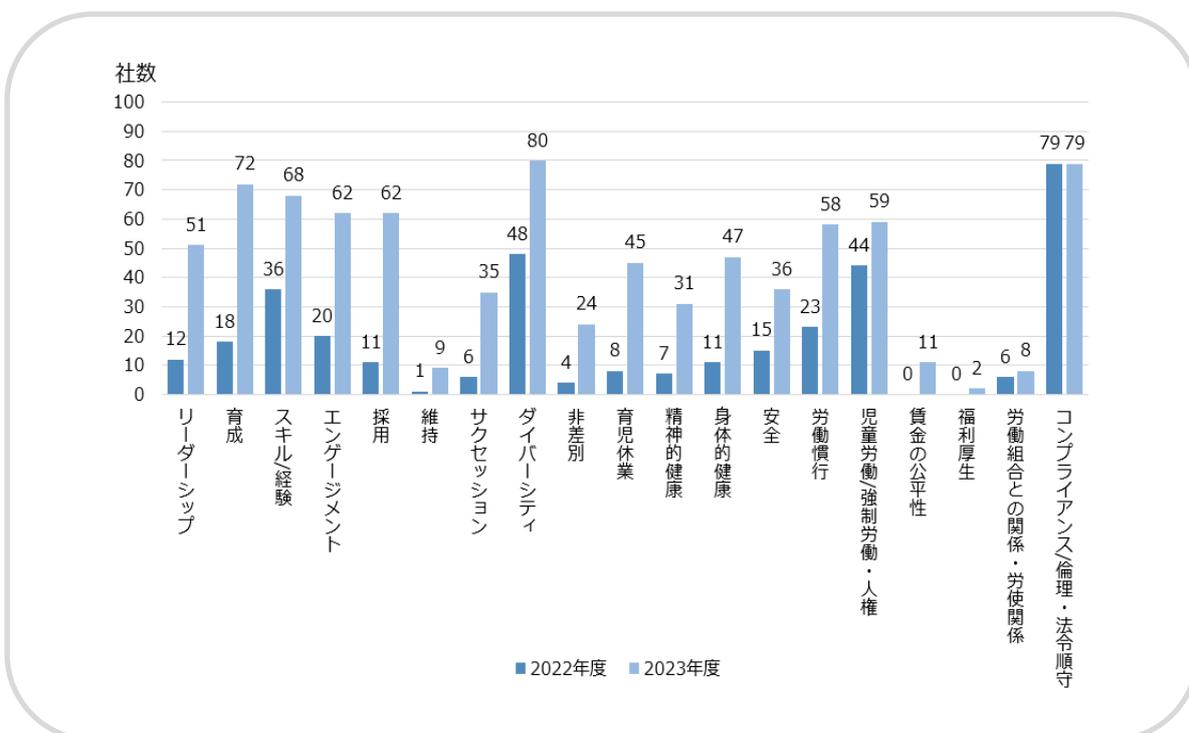
<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryoul.pdf>

「サステナビリティに関する考え方及び取組」で開示されている「指標及び目標」ではダイバーシティに関するものが最も多い。以前から女性活躍推進法で開示が求められてきた内容であるため、目標の数値も含めて比較的开示がしやすい項目であったと考えられる。

育成やスキル/経験の項目についても開示している企業が多い傾向がみられた。育成については、従業員研修に関する取り組み状況に加え、研修に係る費用や研修時間などを定量的に開示している企業が多くみられた。エンゲージメントについて開示している企業も多く、各社の取り組みが進んでいることが分かる。労働慣行や身体的健康の開示が多い背景には、働き方改革や健康経営などを通じて、既に一定の取り組みが行われており、比較的开示しやすい項目であったことが考えられる。

また、図表 4 のとおり前年度の開示状況との比較も行った。前年度は人的資本に関する開示が義務付けられていなかったため、開示している企業は任意で開示していたものであるが、いずれの項目も開示の義務化により開示企業が増加している。特に人的資本可視化指針で示された「価値向上」の観点として挙げられていた育成やエンゲージメント、採用の項目において、開示企業が増加した傾向にある。育成やエンゲージメント、採用は既に取り組みが進んでいたことに加え、経営戦略との関連性が強い項目のため、積極的に開示されていることが理由と考えられる。

(図表 4) 人的資本の 2022 年度と 2023 年度の開示社数の変化



出所：TOPIX100 の企業のうち 2023 年 3 月期決算 81 社の 2022 年度と 2023 年度の有価証券報告書を基に、大和総研作成

3. 今後の有価証券報告書での開示のポイント

ここまで、TOPIX100 企業のうち 2023 年 3 月期の有価証券報告書を開示した 81 社の開示内容を整理した。開示義務化の初年度でもあり、各社とも手探りで開示が行われたと考えられるが、今回整理した開示傾向を踏まえ、今後の有価証券報告書での開示において次の 3 点がポイントになると考えられる。

(1) 経営戦略との関連性を踏まえた強弱のある開示

人的資本の開示に限らず開示内容が多岐にわたり、有価証券報告書の記載ページが増大する傾向にあるが、企業からの説明のしやすさや、ステークホルダーにとっての読みやすさを踏まえると、総花的な開示よりも、一定の強弱をつけた開示が求められるようになると考えられる。記載がなければ取り組んでいないことと同義に捉えられてしまう可能性があるため、網羅性のある記載は求められるが、その中でも、より重要な内容を強調して開示することが求められるであろう。その際に何を強調するか、判断の基準となるのは経営戦略との関連性であると考えられる。

人的資本の可視化指針においては、「企業のビジネスモデルや競争優位の源泉が多様化する中で、比較可能な情報のみで企業の経営戦略や人材戦略を表現することはできない。企業は自社の戦略や取り組みを説明する独自の開示事項を検討することが必要となる。」と記載されており、自社の戦略や取り組みを説明するために重要な指標及び目標に重点を置いて開示することが考えられる。取り組みの列挙だけでは経営戦略と人事戦略の関連性が見えづらくなる。自社のビジネスモデルや競争優位の源泉に応じて重要度の高い取り組みを明確にすることで、経営戦略と人事戦略の関連についてストーリー性をもって表現することができるだろう。

(2) 目標に対するギャップと改善状況を示す定量的な開示

各社の考えに基づいた開示が必要となる「指標及び目標」の開示について、今後は目標に対するギャップと改善状況を示す定量的な開示が求められると考えられる。人的資本可視化指針では「それぞれの基準の目的を理解した上で、定義や算定方法、データの取得など、比較可能性に配慮した形での開示を進め、」という記載があり、まずは比較可能な情報を示すことを目的に定量的な開示が求められると考えられる。ただし、各社の有価証券報告書を見ると業種や事業を展開する地域などによって違いがあり、企業間の単純な横並びでの比較は難しい。今後は他社との比較可能性の観点に加えて、自社の目標と現状とのギャップを把握し、その改善状況を示す観点においても定量的な開示が重要視されると考えられる。有価証券報告書を参照するステークホルダーにとって、現時点での実績数値が他社と比べて高いか低いかに以上に、掲げた目標に向かって改善が図られているかどうかに関心があると考えられる。

(3) 参照や転記を活用した整合性のある開示

サステナビリティ全般の開示が進む中で、有価証券報告書だけでなく統合報告書やサステナビリティレポート、コーポレートガバナンス報告書、ホームページなど、同種の開示が求められるものが多岐にわたり、それぞれの開示内容の整合性を保つ必要がある。有価証券報告書においても統合報告書の文章や図表をそのまま転記したものや、詳細は統合報告書等を参照する旨を記載しているものがある。「企業内容等の開示に関する留意事項について（企業内容等開示ガイドライン）²」では、規定された事項を有価証券届出書に記載することを前提に、「当該記載事項を補完する詳細な情報について、提出会社が公表した他の書類を参照する旨の記載を行うことができる。」とあり、詳細は他の書類を参照するなど、開示内容を集約することで整合性を保つ工夫も必要となろう。

以上、今年度から義務化された人的資本の開示について、TOPIX100 に選定された企業の開示傾向とポイントを整理した。今後はこれらのポイントを踏まえながら、経営戦略を実現するための人事戦略について、ストーリー性をもって示すことが重要となろう。人的資本の開示が進むことは、企業側にとって業務負荷も大きく悩ましいと思われるが、企業経営における人的資本の重要性が高まる中、避けて通れないテーマである。人的資本の開示を通じて、経営戦略と人事戦略に対する本質的な議論が深まり、企業価値向上に繋がることを期待したい。

—以上—

² 企業内容等の開示に関する留意事項について（企業内容等開示ガイドライン）
<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/06.pdf>