

2026 年 7 月 7 日 全 6 頁

2026 年 3 月期有報の人的資本開示①

既存欄と新設欄（人材戦略に関する基本方針等）の情報分散に課題

金融調査部 主席研究員 太田 珠美

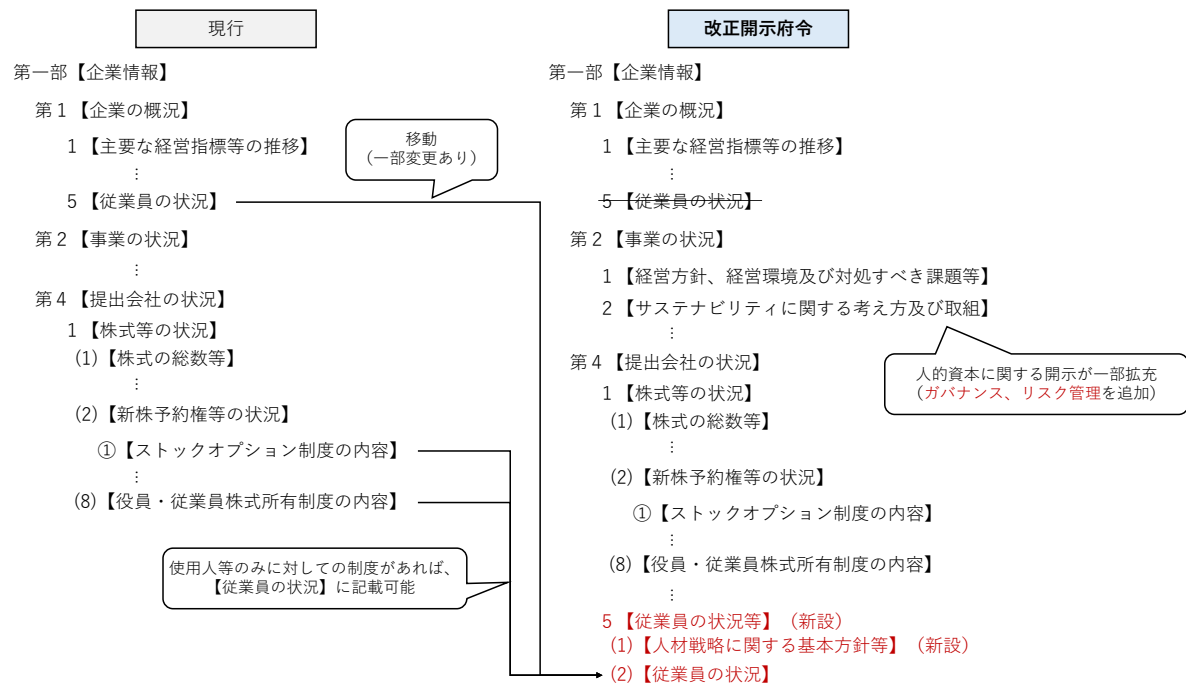
[要約]

- 2026 年 2 月に「企業内容等の開示に関する内閣府令」等が改正され（以下、改正開示府令）、2026 年 3 月期の有価証券報告書から「従業員の状況等」に「人材戦略に関する基本方針等」が新設され、「連結ベースの企業戦略と関連付けた人材戦略」とそれを踏まえた「従業員給与等の決定方針」等の記述が求められるようになった。
- 一方、従来「サステナビリティに関する考え方及び取組」においても人的資本に関する「戦略」を記載する必要があることから、今回新設された欄との棲み分けの難しさを指摘する声もある。
- 東証プライム市場上場企業の 2026 年 3 月期有価証券報告書を確認したところ、人的資本の「戦略」に関する記述は企業によって「サステナビリティに関する考え方及び取組」に記述しているケース、「従業員の状況等」に記述しているケース、両項目にそれぞれ記述しているケースなど、様々であった。将来的には記載箇所を集約していくことが望ましいのではないかと。

1. 開示府令改正により記載が義務化された「人材戦略に関する基本方針等」

2026年2月に「企業内容等の開示に関する内閣府令」等が改正された（以下、改正開示府令）。これにより、2026年3月期の有価証券報告書から「従業員の状況等」に「人材戦略に関する基本方針等」が新設され、「連結ベースの企業戦略と関連付けた人材戦略」とそれを踏まえた「従業員給与等の決定方針」等の記述が求められるようになった（図表1）¹。

図表1 改正開示府令（人的資本関連）の概要



（注）人的資本に関する「ガバナンス」「リスク管理」の記載は2027年3月期から義務化される。

（出所）改正開示府令等より大和総研作成

「連結ベースの企業戦略と関連付けた人材戦略」に関しては、改正開示府令案が公表された後に行われたパブリックコメントでは、従来の「サステナビリティに関する考え方及び取組」に記載が求められる人的資本に関する「戦略」との違いを問う意見が提出されていた（図表2）。金融庁の「記述情報の開示に関する原則（別添）ーサステナビリティ情報の開示についてー」（2023年1月）によれば、「サステナビリティに関する考え方及び取組」は「企業の中長期的な持続可能性に関する事項について、経営方針・経営戦略等との整合性を意識して説明するものである」とされている。そのため、新設された「連結ベースの企業戦略と関連付けた人材戦略」に記載する内容は、従来の「サステナビリティに関する考え方及び取組」に記載が求

¹ 金融庁ウェブサイト「『企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令』等の公布及びパブリックコメントの結果について」（2026年2月20日、2026年3月19日更新）より。改正開示府令の詳細は藤野大輝「開示府令の改正案が公表（2026年から一部適用）」大和総研レポート（2025年12月10日）、同「開示府令の改正（サステナビリティ・人的資本開示の拡充）」大和総研レポート（2026年3月26日）も参照。

められる人的資本に関する「戦略」の内容と同じではないか、という疑問からの問いであろう。

金融庁からは棲み分け（違い）の有無に関する言及はなく「（前略）重複が生じる場合は、参照文言を付した上で、いずれかの項目にまとめて記載することも否定されるものではありません」という回答がなされた。この回答を踏まえると、2026年3月期以降の有価証券報告書では企業の人的資本の戦略に関して、i)「サステナビリティに関する考え方及び取組」の人的資本に関する「戦略」（以下、サステナ欄）にまとめて記載する、ii) 新設された「従業員の状況等」の「人材戦略に関する基本方針等」（以下、新設欄）にまとめて記載する、iii) それぞれに記載する、の3つの選択肢があったことになる。

図表 2 パブリックコメントで出た人的資本開示に関する制度見直しに対する意見の例

パブリックコメント	金融庁の回答
人的資本に関して、「サステナビリティに関する考え方及び取組」や「人材戦略に関する方針」と記載箇所が複数あり、 <u>どちらに何を記載するのが棲み分けが難しい</u> 。具体的な記載例の揭示を要望する。	開示府令第二号様式の「人材戦略に関する基本方針等」の項目と「サステナビリティに関する考え方及び取組」の項目に記載する事項に重複が生じる場合は、参照文言を付した上で、いずれかの項目にまとめて記載することも否定されるものではありません。投資者の理解の向上の観点からより望ましいと考えられる項目に記載いただくことが可能です。（後略）
貴庁として「 <u>従業員の状況</u> 」における記載と、 <u>サステナビリティパートにおける記載との間で、想定している役割や記載の粒度に一定の違いがある場合には、その考え方の違いを開示ガイドラインやQ&A等で可能な範囲でご提示いただきたい</u> 。 同趣旨の事項について不必要な差別化や重複記載を行うことは避けつつ、制度の趣旨に沿った形で適切に開示を行いたいと考えており、「 <u>両パートで同様の記載を行っても差し支えないのか</u> 」、あるいは「 <u>一定の役割分担を前提としているのか</u> 」について、考えを示していただきたい。	開示府令第二号様式の「人材戦略に関する基本方針等」の項目と「サステナビリティに関する考え方及び取組」の項目に記載する事項に重複が生じる場合は、前者の項目において参照文言を付した上で、後者の項目にまとめて記載することも否定されるものではありません。その点を明確にするため、同様式記載上の注意（58-2）を修正しました（その逆については、同様式記載上の注意（30）cに規定あり）。

（出所）金融庁「『企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令』（案）等に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方」（2026年2月20日）より大和総研作成（下線・色付き文字は大和総研による）

2. 2026年3月期の有価証券報告書の分析

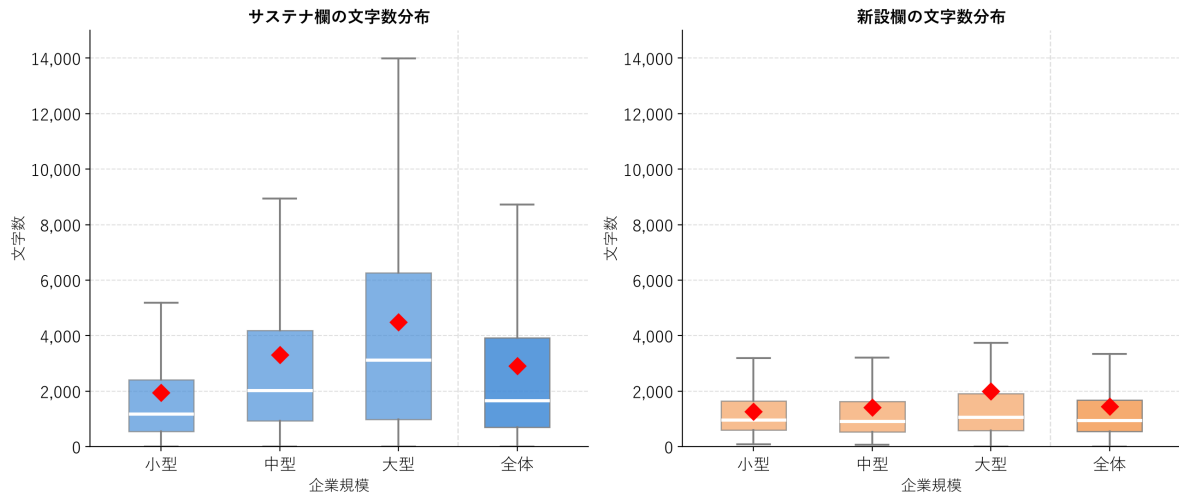
（1）サステナ欄と新設欄の記述量の比較

2026年3月期の有価証券報告書を作成する上で、企業にとって前述の3つの選択肢があるなか、各社それぞれの記載欄にどういった内容を記述したのかを概観する。本稿では東京証券取引所のプライム市場に上場する3月期決算企業のうち、2026年6月末時点で有価証券報告書を提出済みの980社を分析対象とした。有価証券報告書の本文データは、EDINET（金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム）のAPI（Application Programming Interface）経由でダウンロードした。ダウンロードしたテキストデータの中から、XBRL（eXtensible Business Reporting Language）のタグ情報を用いてサステナ欄と新設欄を抽出した。その上で、サステナ欄と新設欄それぞれの記述文字数を測定した。

記述文字数は企業によってばらつきがある。企業規模を大型（時価総額1兆円以上）、中型（1兆円未満～1,000億円以上）、小型（1,000億円未満）にわけて確認したところ、企業規模が大きくなるほど記述文字数は増える傾向があった（図表3）。平均値や中央値を見ると、サス

テナ欄の記述文字数が多いことが確認できる。新設欄では改正開示府令に基づく内容（戦略・方針や報酬）を中心に記載し、それ以外の人的資本に関する情報はサステナ欄に記載している企業が多いことが推測される（それぞれの欄に記載されている内容については後述する）。

図表 3 サステナ欄と新設欄の文字数の比較（企業規模別）



(注) 企業規模は 2026 年 3 月末時点の時価総額で分類している。箱ひげ図の最上部と最下部はそれぞれ最大値と最小値。箱の上側は第 3 四分位数、下側は第 1 四分位数。箱の内部の線は中央値を示す。赤点は平均値。四分位範囲の 1.5 倍を超えた値は外れ値として除いている。

(出所) 各社の有価証券報告書より大和総研作成

次に、各社が人的資本に関する情報をどちらの欄により多く記述しているのか確認する。両者の比率（新設欄文字数÷サステナ欄文字数）に基づき、サステナ欄の記述が相対的に多い企業、新設欄の記述が相対的に多い企業、その中間の企業の 3 つに分類した（図表 4）。

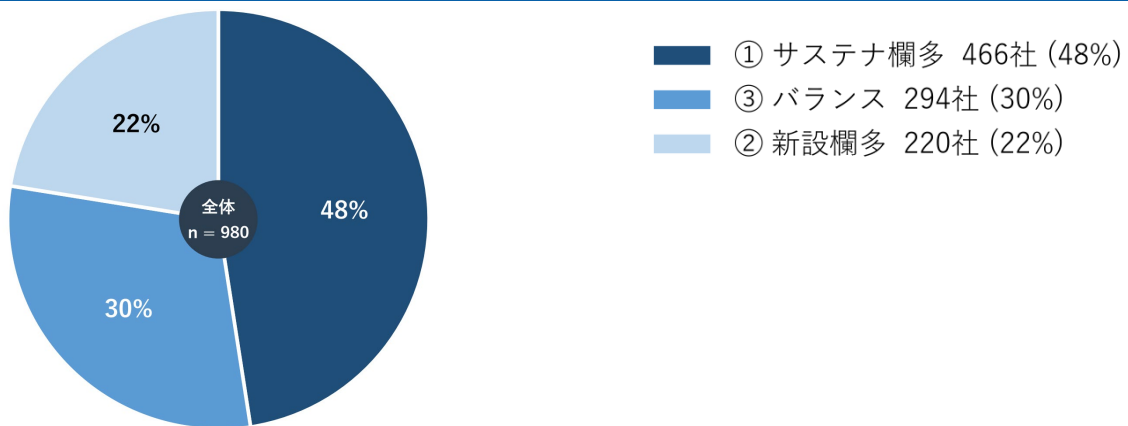
図表 4 3 分類の判定基準

類型	記述の割合（新設欄文字数 ÷ サステナ欄文字数）	考え方
① サステナ欄の記述が多い	0.5 未満	サステナ欄の記述量が新設欄の 2 倍超
② バランス	0.5 以上 2.0 以下	両欄の記述量が同程度 (差が 2 倍以内)
③ 新設欄の記述が多い	2.0 超	新設欄の記述量がサステナ欄の 2 倍超

(出所) 大和総研作成

この分布を確認した結果が図表5である。サステナ欄に多く記述している企業は466社(48%)であった。新設欄に多く記載している企業は220社(22%)で、その中間(バランス)が294社(30%)であった。

図表5 3種類の分布



(出所) 各社の有価証券報告書より大和総研作成

(2) サステナ欄と新設欄の記述内容の比較

また、サステナ欄と新設欄にどのようなテーマについて言及がなされているか把握するため、人的資本開示に関する9カテゴリのテーマ分類に基づき、集計を行った(図表6、9カテゴリは各種開示フレームワークや、過去の有価証券報告書の記述情報などを参考に独自に作成したものである)。

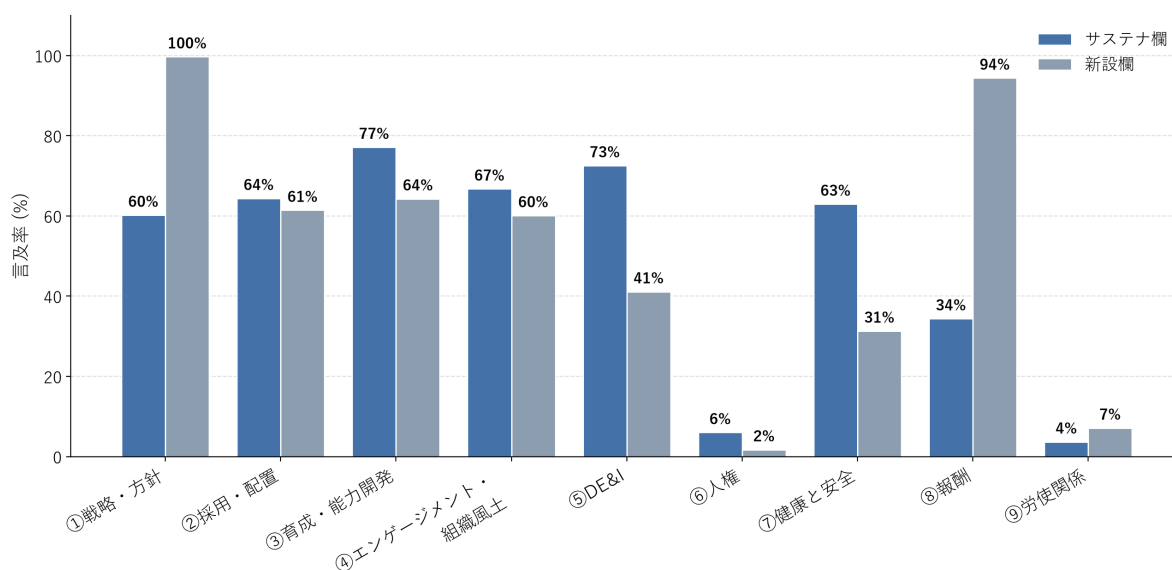
図表6 サステナ欄と新設欄の記載内容を確認する際に用いた9カテゴリ

カテゴリ	主な検索キーワード (一部抜粋)
1. 戦略・方針	経営戦略、人材戦略、中期経営計画、長期ビジョン 等
2. 採用・配置	採用、タレントマネジメント、公募、サクセッションプラン 等
3. 育成・能力開発	育成方針、人材育成、研修、リスクリング、キャリア自律 等
4. エンゲージメント・組織風土	エンゲージメント、モチベーション、組織風土、企業文化 等
5. DE&I	ダイバーシティ、女性管理職、外国人材、両立支援 等
6. 人権	デューデリジェンス、ビジネスと人権、サプライチェーン 等
7. 健康と安全	健康維持、メンタルヘルス、労働安全衛生、労働災害 等
8. 報酬	評価制度、報酬、賃金、ストックオプション 等
9. 労使関係	労使関係、労働組合、労使の対話 等

(出所) 各種資料より大和総研作成

各社の有価証券報告書のサステナ欄と新設欄について、9カテゴリそれぞれに属するキーワードがテキスト中に1回以上出現すれば「言及あり」として、言及率（言及した企業数÷母集団の企業数）を確認した結果が図表7である。新設欄では「連結ベースの企業戦略と関連付けた人材戦略」とそれを踏まえた「従業員給与等の決定方針」を記述する必要があることから、ほとんどの企業が戦略・方針、報酬について言及していた。サステナ欄ではこの2カテゴリへの言及率は相対的に低い、それ以外のカテゴリに関しては総じて新設欄より言及率が高かった。

図表7 サステナ欄および新設欄での9カテゴリの言及率



(出所) 各社の有価証券報告書より大和総研作成

3. 今後の有報開示に向けて

本稿では2026年3月期の有価証券報告書の人的資本に関する記述情報がサステナ欄と新設欄にどのように記載されているのかを概観した。改正開示府令を受け、戦略・方針と報酬に関する開示が強化される一方で、前述の通り人的資本に関する「戦略」の記述が2か所に分散してしまう状況が起きている。有価証券報告書の読み手（投資家などの資金提供者）が人的資本に関する情報を取得しようとする場合、企業ごとにどちらの記載欄に情報が記載されているのか、確認する必要があるようだ。

読み手の利便性を考えると、将来的には人的資本に関する情報がまとめて掲載されることが望ましいのではないかと考えられる。2027年3月期の有価証券報告書からは「サステナビリティに関する考え方及び取組」に人的資本の「ガバナンス」や「リスク管理」を記述する必要がある。「従業員の状況等」は将来的に「サステナビリティに関する考え方及び取組」に集約し、人的資本に関する記載を1か所で確認できるようにすることも一案ではないかと考えられる。