

## 人的資本など情報開示強化で「戦略」が問われる

### ◆2023年3月期の有価証券報告書から非財務情報開示を強化

近年の金融庁・金融審議会などの検討を踏まえ、2022年11月に内閣府令が改正され、23年3月期から有価証券報告書（有報）におけるサステナビリティ、人的資本などの非財務情報開示が強化された（Watching既報 WA333-11、WA337-13）。3月期決算企業の新基準での有報が23年6月30日までに提出（公表）されている。

まず今回より、既存の「従業員の状況」欄の開示項目として、多様性の観点で「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」「男女の賃金格差」が追加された。例として主な化学・繊維メーカー9社の単体の数字を下表にまとめてみた（算出方法や記載のしかたに細かな違いはある）。例えば、女性管理職比率は政府目標30%には各社ともまだ遠い、などのことがわかるが、それぞれ経緯や事情もあり、表面的な数字だけ比較してもあまり意味がない。背景や方針を記載している会社もあるので、それらの記述を併せて今後継続して見ることにより、各社の考えや進捗を知ることはできるだろう。

有報「従業員の状況」新項目の化学・繊維各社開示 ※1

	管理職に 占める 女性労働者 の割合	男性労働者 の育児休業 取得率 ※2	労働者の 男女の賃金 の差異 ※3 (全労働者)
三菱ケミカルG	5.0%	63.6%	77.8%
住友化学	9.5%	77.4%	74.9%
富士フィルムHD	5.0%	* 52.0%	70.4%
信越化学工業	1.7%	87.3%	68.7%
旭化成	5.0%	77.8%	68.1%
東レ	6.1%	* 81.0%	71.2%
三井化学	5.5%	83.9%	82.9%
積水化学工業	4.5%	68.1%	68.6%
帝人	5.7%	85.1%	76.4%

※1 提出会社単体（三菱ケミカルグループは三菱ケミカル単体、富士フィルムHDは富士フィルム単体、旭化成は単体+主要事業会社）  
 ※2 育児休業等取得者数÷配偶者が出産した社員数  
 \*は、育児休業等・育児目的休暇取得者数÷配偶者が出産した社員数  
 ※3 女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金  
 (出所：各社有価証券報告書よりARC作成)

### ◆サステナビリティの記載を新設、人的資本についての開示も求める

今回の有報から「サステナビリティに関する考え方及び取組」についての記載が新設され、サステナビリティ共通の「ガバナンス」「リスク管理」が必須記載事項、「戦略」「指標及び目標」が重要性に応じて記載を求める事項となった。また、気候変動、人的資本・多様性などのサステナビリティ関連事項について、重要と判断する場合は上記の4つの枠組みに沿って開示が求められる。特に人的資本・多様性については、「人材育成方針」「社内環境整備方針」、及びこれらに関する「測定可能な指標、目標及び進捗状況」の開示が必須となっている。

各社の記載は量も内容もさまざまだが、上述の化学・繊維メーカー9社で見ると、「サステナビリティに関する考え方及び取組」に5~10ページ、そのうち人的

## ハイライト

資本の記述に3ページ程度を費やしている会社が多い。

「コーポレート  
ガバナンス(CG)  
コード」(金融  
庁・東証、21年6  
月改訂)や「人材  
版伊藤レポート  
2.0」(経産省、22  
年5月)などによ  
り、「人的資本経  
営」やその情報開  
示の重要性につ  
いての認識が高ま

有報「サステナビリティ」欄の化学・繊維各社の人的資本に関する記載概要

出所：各社有価証券報告書をもとにARC作成

	記載ページ数		人的資本に関する戦略・方針・施策のポイント、キーワード	人的資本に関する主な指標(KPI)
	サステナビリティ	うち 人的資本		
三菱ケミカルグループ	8	4	・次世代リーダー層育成 ・企業文化変革と価値創造マインドの醸成 ・人財戦略としてのDE&I推進 ・働きやすい環境の整備 ・全体最適実現のためのグローバル一体運営体制構築 ・グローバルでの人事ガバナンス強化	・従業員エンゲージメント ・経営層のダイバーシティ ・ウェルネス意識
住友化学	10	3	・DE&I (DE&I推進に関するグループ基本原則、障がい者雇用など) ・人財育成・成長 (学びのプラットフォーム整備など) ・健康	・管理社員女性比率、男性育休取得率 ・自己応募型研修プログラム受講率 ・「健康経営優良法人」の継続認定
富士フィルムホールディングス	11	4	・人材育成：課題形成力強化、自己成長支援プログラム、DX人材育成 ・多様性：女性活躍推進、育児・介護支援、外国人登用 ・健康経営 ・エンゲージメント	・外国人比率、女性管理職比率 ・健康課題KPI (喫煙率等) ・エンゲージメントスコア
信越化学工業	6	2	・人材の育成：柔軟・長期的視点での適材適所配置、OJT中心の教育 ・人材の多様性の確保：採用、仕事と生活の両立支援、女性活躍推進 ・健康・安全 ・労働慣行 (人権) ・エンゲージメント	・採用時男女比率 ・女性管理職比率 ・障がい者雇用率 ・重大事故件数 ・休業災害人数 ・災害発生率
旭化成	7	3	・「終身成長」と「共創力」 ・プロフェッショナル人材の育成強化 ・エンゲージメント向上、活力と成長アセスメント ・DE&I、女性活躍推進 ・シニア活性化と定年延長 ・マネジメント力強化、経営人材育成	・高度専門職人数 ・従業員サービスの成長行動指標 ・ランボスト・専門職女性比率
東レ	4	1	・社会人、プロ人材、リーダー、グローバル人材の育成 ・多様な人材の採用 ・体系的・計画的な研修制度 (詳細は自社Webサイト参照)	・女性採用比率 ・女性管理職比率 ・次世代経営リーダー数 ・労災発生率
三井化学	6	2	・「グループ人材マネジメント方針」 ・「グループの持続的成長」と「従業員の幸福と自己実現」の両立 (詳細は自社Webサイト参照)	・エンゲージメントスコア ・戦略重要ポジション後継候補準備率 ・ダイバーシティ (女性管理職比率など) ・健康指標 (生活習慣病・メンタル)
積水化学工業	11	3	・人材育成方針：ダイバーシティ促進、挑戦の奨励、際立つ人材の育成 ・主な取り組み：活力あふれる会社 (挑戦促進、エンゲージメント向上) ダイバーシティ (多様な人材の活躍支援、働き方改革・健康経営)	・後継候補準備率 ・研修時間 ・挑戦行動発現度 ・女性採用比率、女性幹部比率など
帝人	5	3	・人財多様性の推進 ・自律的キャリア形成 ・企業風土改革 ・生産性向上とデジタル人材育成 ・社員エンゲージメント向上	・役員多様性 (女性、非日本人) ・地域別女性活躍目標 (管理職数) ・従業員満足度

ている。各社の有報の記載はこうした流れを反映し、経営方針や戦略と関連づけて人材戦略を説明しようとしているように見受けられる。ただ、「従業員エンゲージメント」「DE&I (Diversity, Equity & Inclusion)」「健康経営」といったキーワードは多くの企業に共通しており、各社の特徴は見えにくい印象だ。また、人的投資の具体的な金額に言及している会社は少ない。

なお、化学に限らず主要企業では、人的資本を含むサステナビリティについて、これまでも有報の経営方針欄や統合報告書などにおいて年々開示の充実が図られており (金融庁が22年有報の [開示の好事例集](#) を公表している)、その延長で今回新設のサステナビリティ欄に記載しているケースが多いと思われる。逆にこれまで開示が十分でなかった企業は、今回の有報での対応に苦労したと推察される。

### ◆ 知的財産に関する開示もこれからの課題

知的財産なども企業価値の源泉となる重要な無形資産だが、21年のCGコード改訂で、人的資本同様、知的財産への投資について経営戦略との整合を意識したわかりやすく具体的な開示が求められることになった。これに関連し、21年9月に内閣府が「知財・無形資産の投資・活用戦略の開示及びガバナンスに関するガイドライン」を策定、23年3月に改訂版 (Ver2.0) を発表した。

## ハイライト

ガイドラインでは、知財・無形資産の投資促進により企業価値向上を図る上で5つのプリンシプル（原則）と7つのアクションなどを示している。開示については、有報などの義務的記載は想定されていないが、統合報告書やCG報告書などで、経営指標と紐づけて知財・無形資産投資戦略を説明することを促している。現状では有報以外での任意開示が中心だが、有報での開示のあり方も今後論点となってくるかもしれない。

化学・繊維9社の有報では、知的

財産は「事業等のリスク」欄のリスク要素としての記載にとどまる会社が多いが、旭化成と帝人は「研究開発活動」欄などで知的財産の戦略的活用に着目している。

### ◆非財務情報開示を企業価値向上につなげる

人的資本などの非財務情報開示強化の流れは欧米が先行している。そもそも日本は、欧米に比べて企業価値（時価総額）に対する無形資産の割合が低いと指摘されている。日本企業は人的資本や知的財産など無形資産への投資が少ない上、無形資産活用について投資家などへの説明も欧米より不足していると考えられる。

定型的・形式的な開示を増やすだけでは効果は少ない。企業にとって、開示は義務的なものでなく、企業価値向上のきっかけ・手段と捉えたい。人的資本投資や知財投資がどれだけ価値を創出したかを直接的に評価することは難しいが、人的資本戦略・知財戦略を明確化・透明化することの意味は大きい。他社の取り組みや投資家の意見に学ぶことも多いだろう。情報開示強化を通じて、戦略をブラッシュアップし、外部との対話や社内の意識共有につなげたい。【本間克治】

## 「知財・無形資産ガバナンスガイドラインVer.2.0」の全体像

出所：内閣府

