

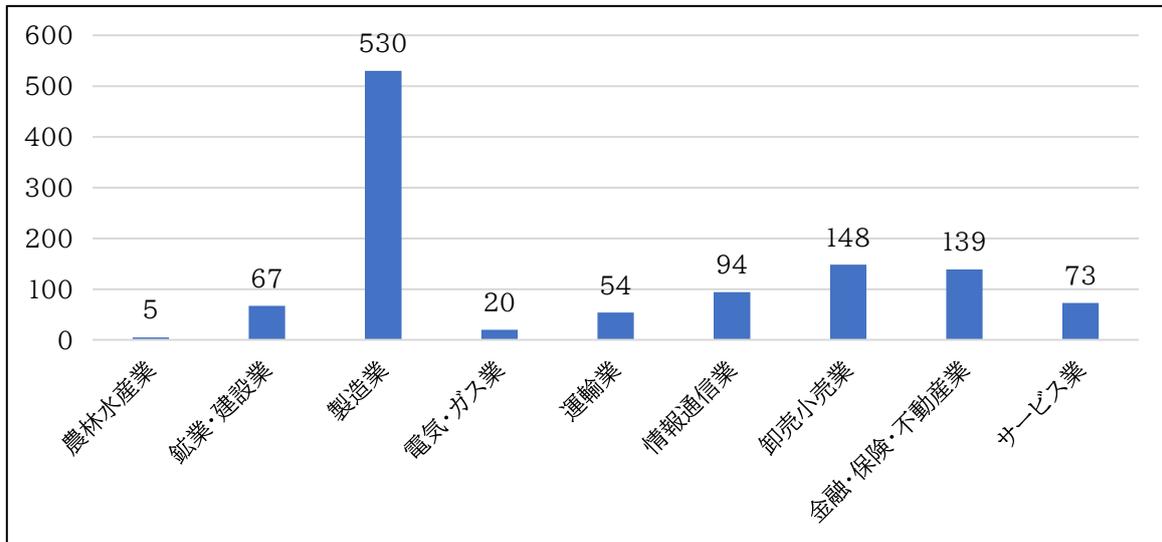
2024年3月末決算東証プライム企業
「有価証券報告書における人的資本開示状況」(速報版)概要

1 調査対象および属性

(1) 調査対象

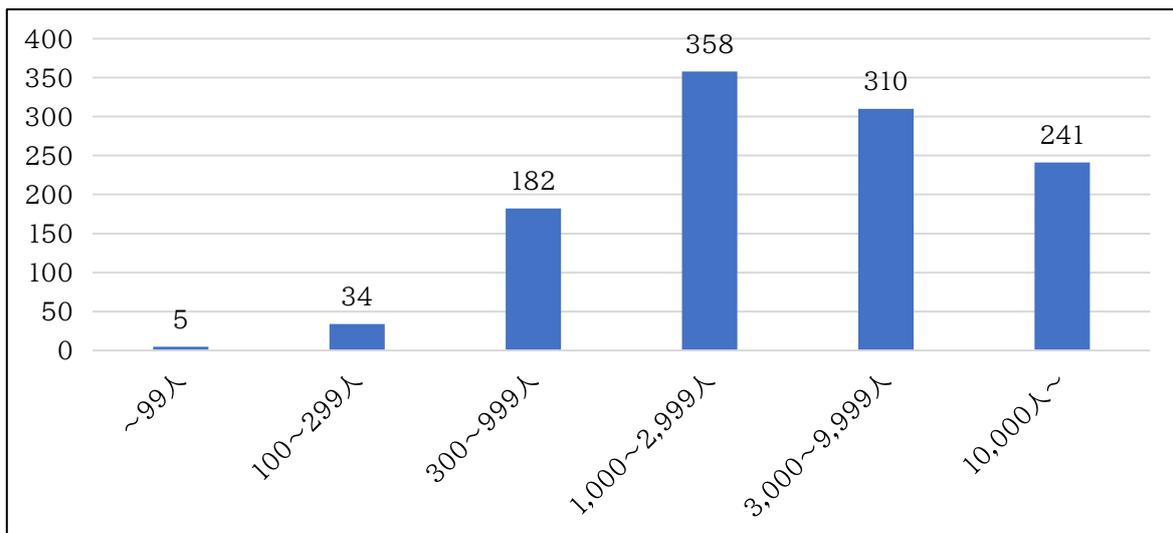
2024年6月30日時点の東京証券取引所プライム市場上場企業1,644社のうち、2024年3月末決算かつ2024年6月30日時点で有価証券報告書の開示があった企業1,130社

(2) 調査企業の属性①:業種



グラフ1:対象企業の業種(n=1,130) 単位:社

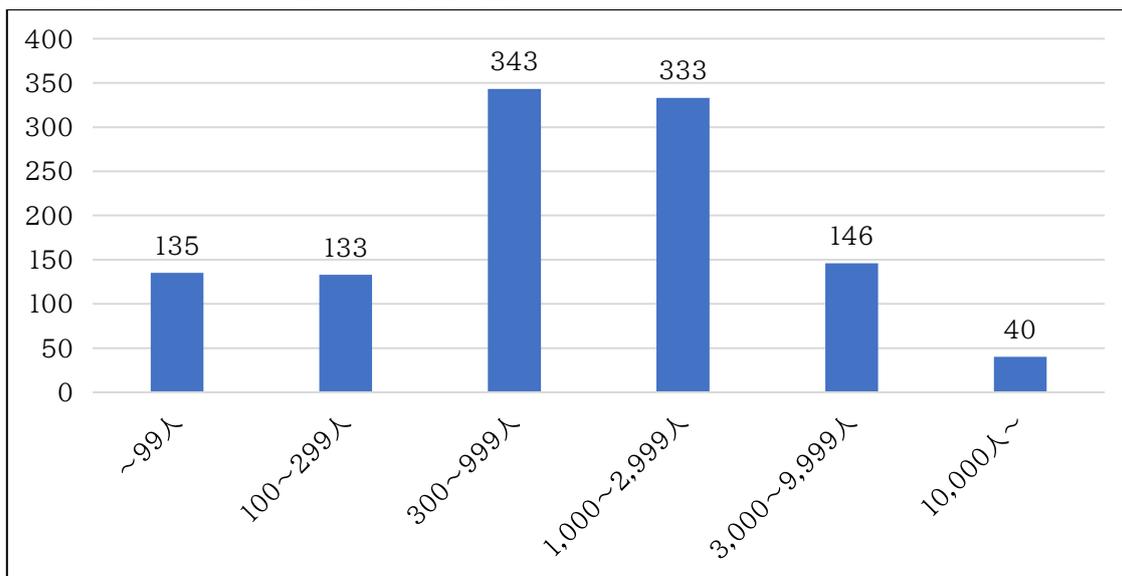
(3) 調査企業の属性②:従業員規模(連結。連結の記載のない企業は単体=有価証券報告書提出企業)



グラフ2:調査企業(連結)の従業員規模(n=1,130) 単位:社

注)ホールディングスなどの企業があるため、単体としての従業員規模が0人、あるいは非常に小さいものがある。

参考：従業員規模(単体=有価証券報告書提出企業)



グラフ3:調査企業(単体)の従業員規模(n=1,130) 単位:社

(4) 対象とした書類

各社有価証券報告書

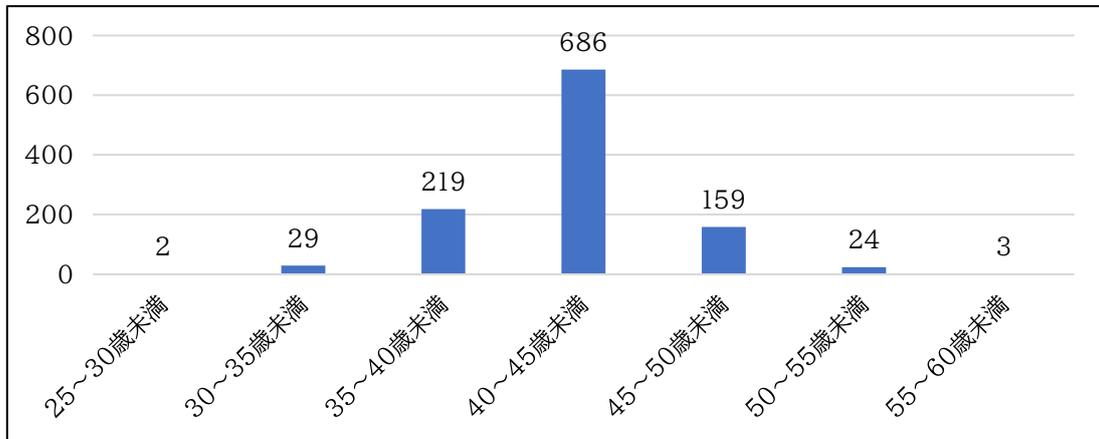
(5) 収集方法;

日本証券取引所グループ東京証券取引所ホームページおよび金融庁EDINETより収集

2 人的資本開示の状況

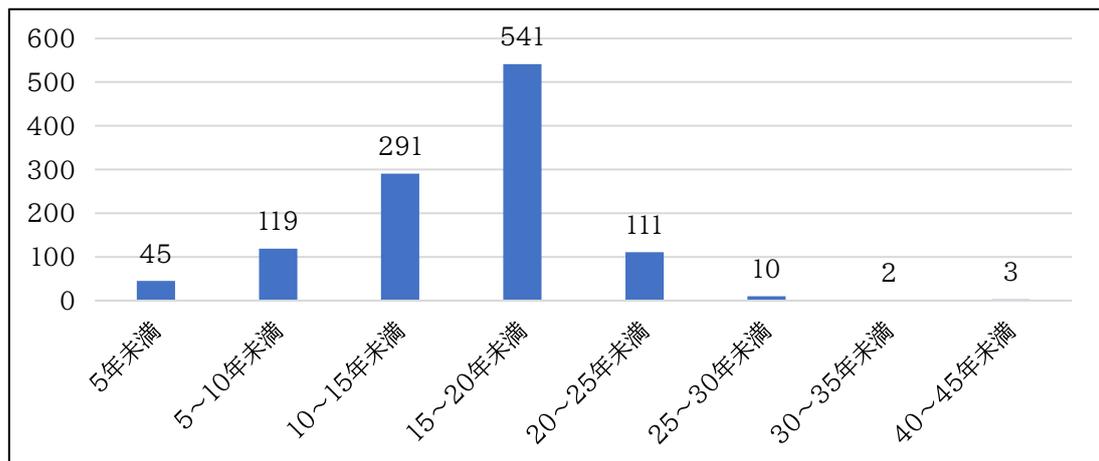
(1) 従業員の状況(単体=有価証券報告書提出企業)

① 平均年齢



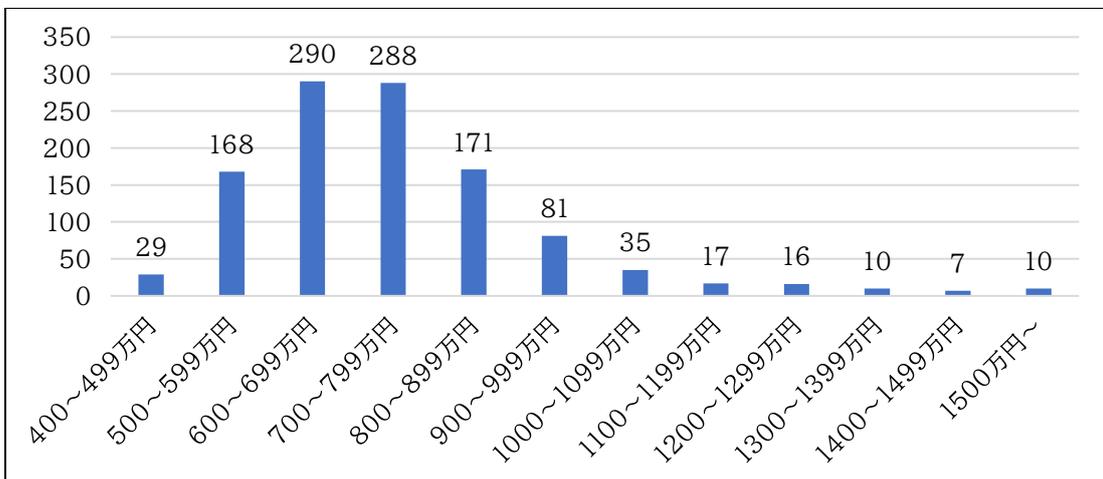
グラフ4:従業員の平均年齢(n=1,122(単体記載のない8社を除く)) 単位:社

② 平均勤続年数



グラフ5:従業員の平均勤続年数(n=1,122(単体記載のない8社を除く)) 単位:社

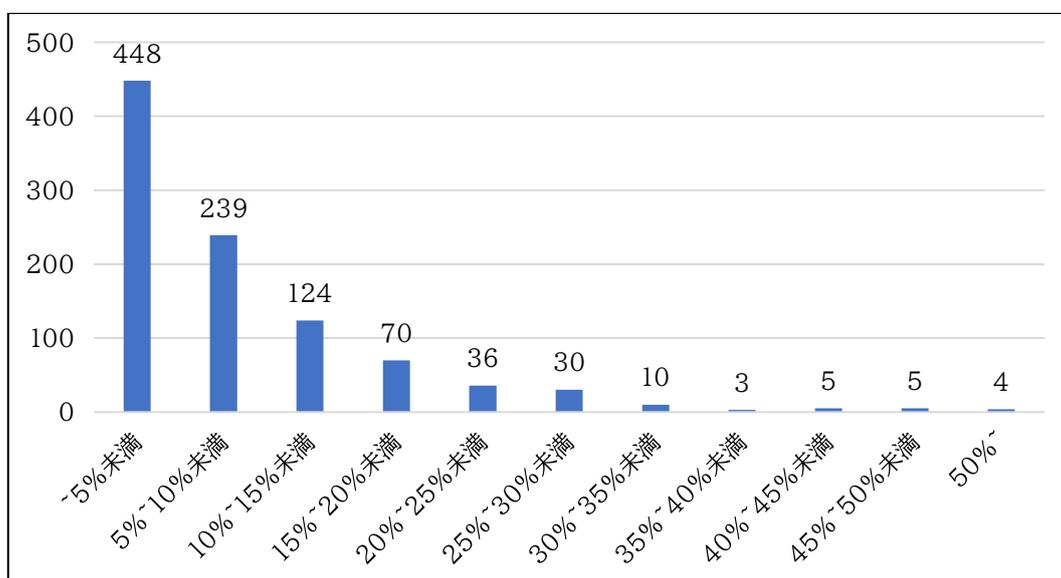
③ 平均給与



グラフ6:従業員の平均給与(n=1,122(単体記載のない8社を除く)) 単位:社

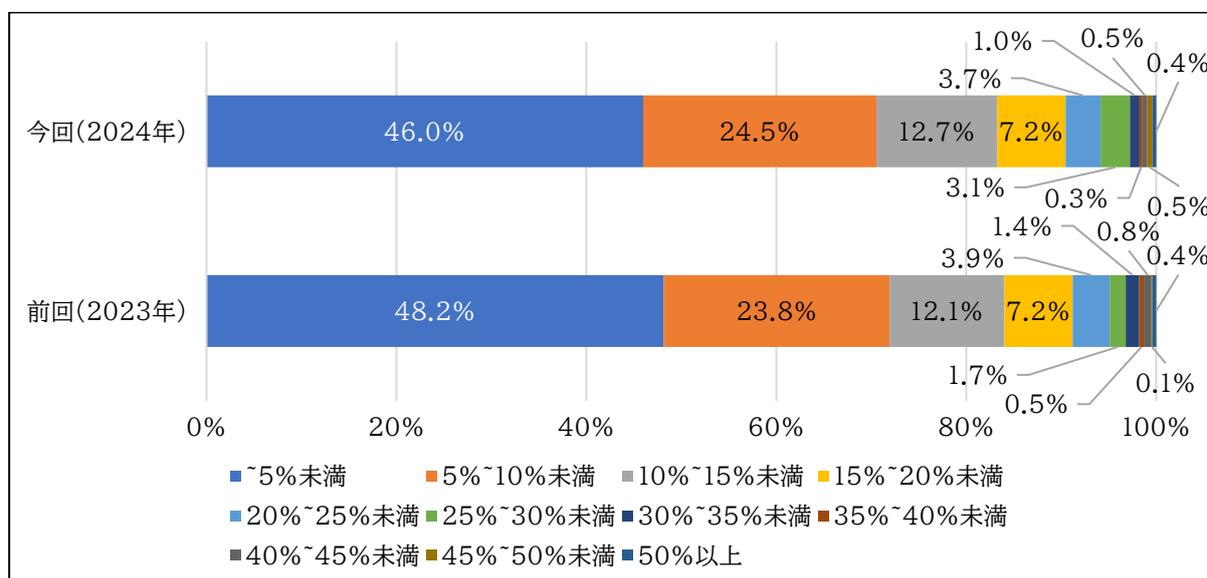
④ 女性管理職比率

女性管理職比率が5%未満の企業は全体の46.0%(昨年は48.2%)、15%未満が83.2%(昨年は84.1%)を占め、いずれも昨年より微減した(グラフ8、図表1)。業種別に見ると、サービス業、金融・保険・不動産業、情報通信業の順で高く、鉱業・建設業、電気・ガス業が低い(グラフ9)。



グラフ7:女性管理職比率でみた企業分布

(n=974。単体について記載のなかった156社を除く)単位:社



グラフ8:女性管理職比率でみた企業割合

(今回(2024年):n=974。単体について記載のなかった156社を除く)

(前回(2023年):n=1,064。単体について記載のなかった161社を除く)

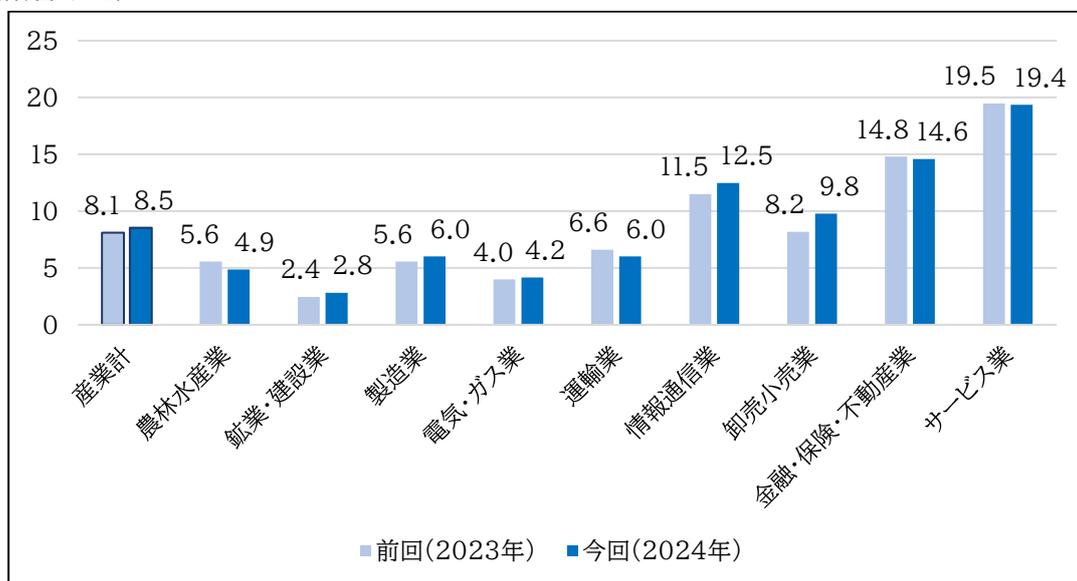
女性管理職比率	今回(2024年)		前回(2023年)	
	社数	割合	社数	割合
~5%未満	448	46.0%	513	48.2%
5%~10%未満	239	24.5%	253	23.8%
10%~15%未満	124	12.7%	129	12.1%
15%~20%未満	70	7.2%	77	7.2%
20%~25%未満	36	3.7%	41	3.9%
25%~30%未満	30	3.1%	18	1.7%
30%~35%未満	10	1.0%	15	1.4%
35%~40%未満	3	0.3%	5	0.5%
40%~45%未満	5	0.5%	8	0.8%
45%~50%未満	5	0.5%	1	0.1%
50%以上	4	0.4%	4	0.4%
合計	974	100.0%	1,064	100.0%

図表1:女性管理職比率でみた社数と割合

(今回(2024年):n=974。単体について記載のなかった 156 社を除く)

(前回(2023年):n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く)

業種別(割合平均)



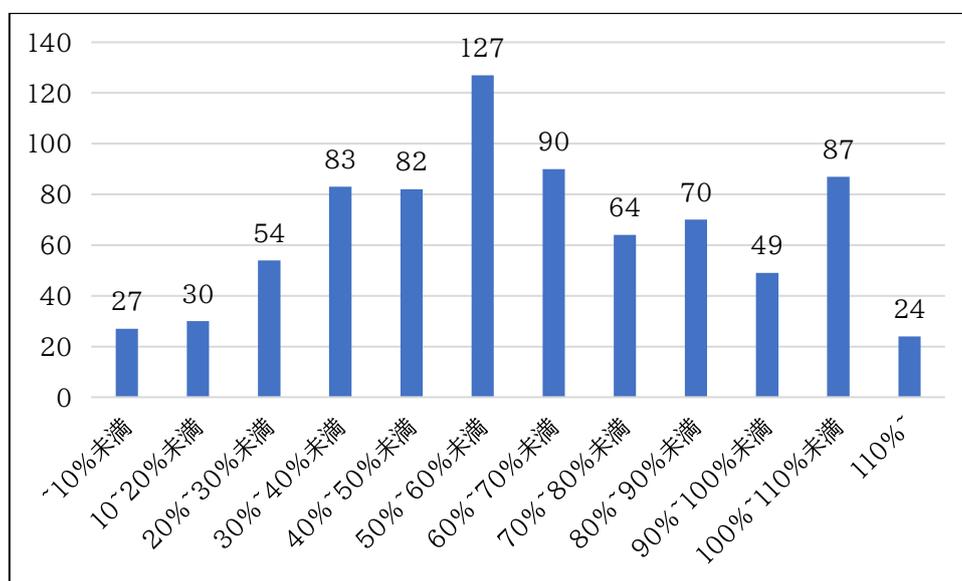
グラフ9:業種別女性管理職比率平均 単位:%

(今回(2024年):n=974。単体について記載のなかった 156 社を除く)

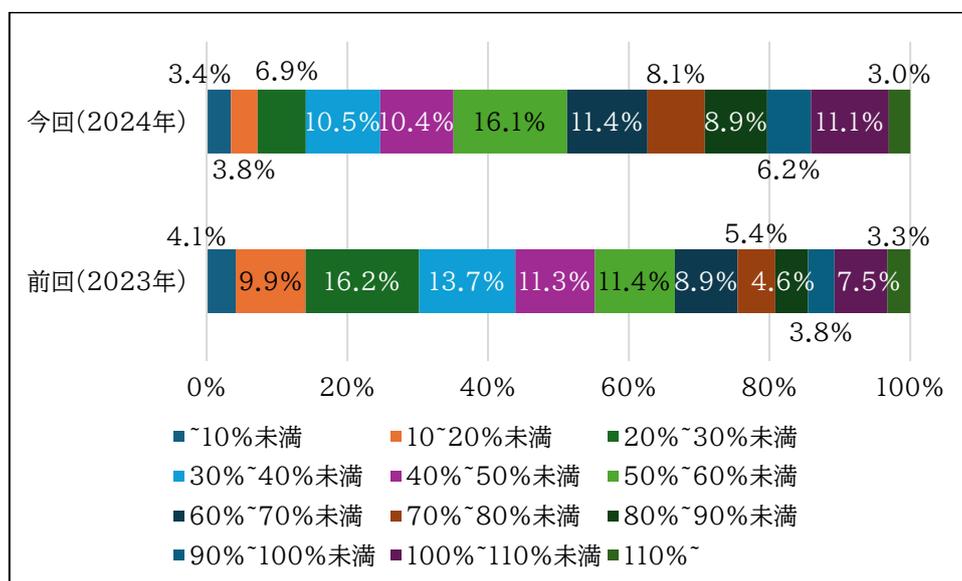
(前回(2023年):n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く)

⑤ 男性の育児休業取得率(育休法施行規則第 71 条の 4 第 1 号)

男性の育児休業取得率は、50%以上が64.8%となり、昨年の44.9%から大きく伸びた(グラフ11、図表 2)。業種別に見ても全業種で伸びており、女性管理職比率や男女間賃金格差と比べて成果が表れやすい取り組みと見られる(グラフ 12)。



グラフ 10:男性の育児休業取得率でみた企業分布(単体) 単位:社
(n=787)

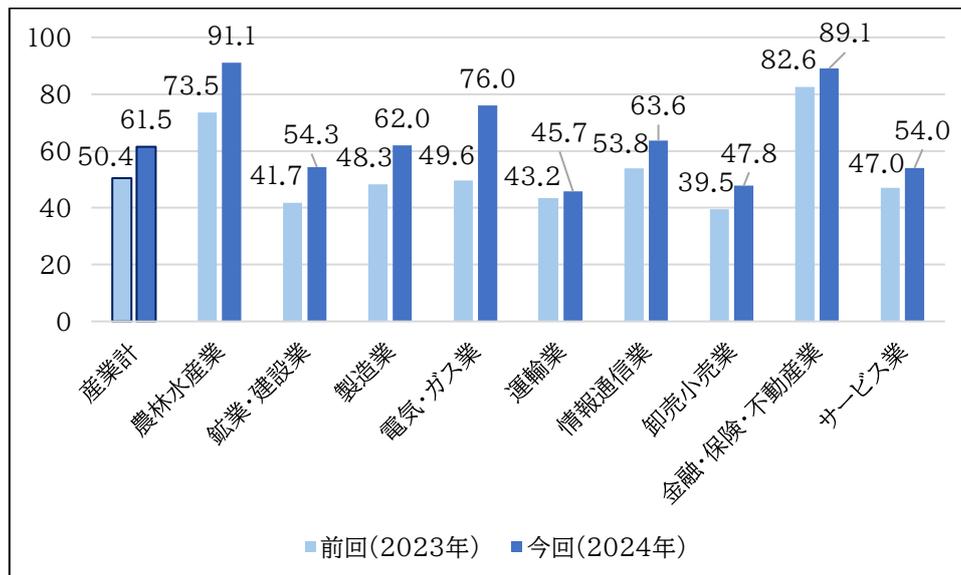


グラフ 11:男性の育児休業取得率でみた企業割合(単体)
(今回(2024年):n=787、前回(2023年):n=798)

男性の 育児休業取得率	今回(2024年)		前回(2023年)	
	社数	割合	社数	割合
~10%未満	27	3.4%	33	4.1%
10~20%未満	30	3.8%	79	9.9%
20%~30%未満	54	6.9%	129	16.2%
30%~40%未満	83	10.5%	109	13.7%
40%~50%未満	82	10.4%	90	11.3%
50%~60%未満	127	16.1%	91	11.4%
60%~70%未満	90	11.4%	71	8.9%
70%~80%未満	64	8.1%	43	5.4%
80%~90%未満	70	8.9%	37	4.6%
90%~100%未満	49	6.2%	30	3.8%
100%~110%未満	87	11.1%	60	7.5%
110%~	24	3.0%	26	3.3%
合計	787	100.0%	798	100.0%

図表 2: 男性の育児休業取得率でみた社数と割合(単体)
(今回(2024年):n=787、前回(2023年):n=798)

業種別(取得率平均)



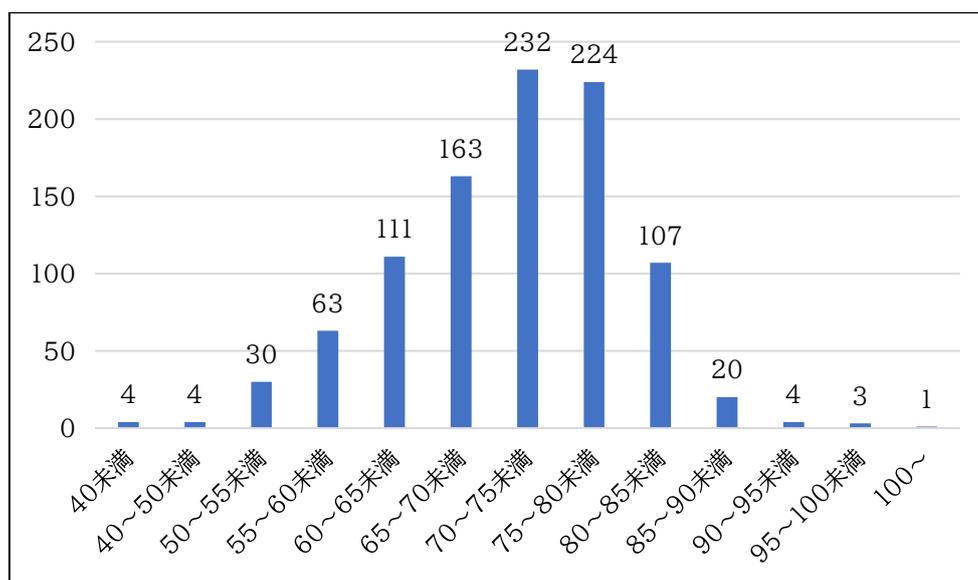
グラフ12: 業種別男性の育児休業取得率平均 単位:%
(今回(2024年):n=787、前回(2023年):n=798)

注) グラフ 10~12 および図表 2 の育児休業取得率については、育休法施行規則第 71 条の 4 第 1 号に該当する取得率を指す。

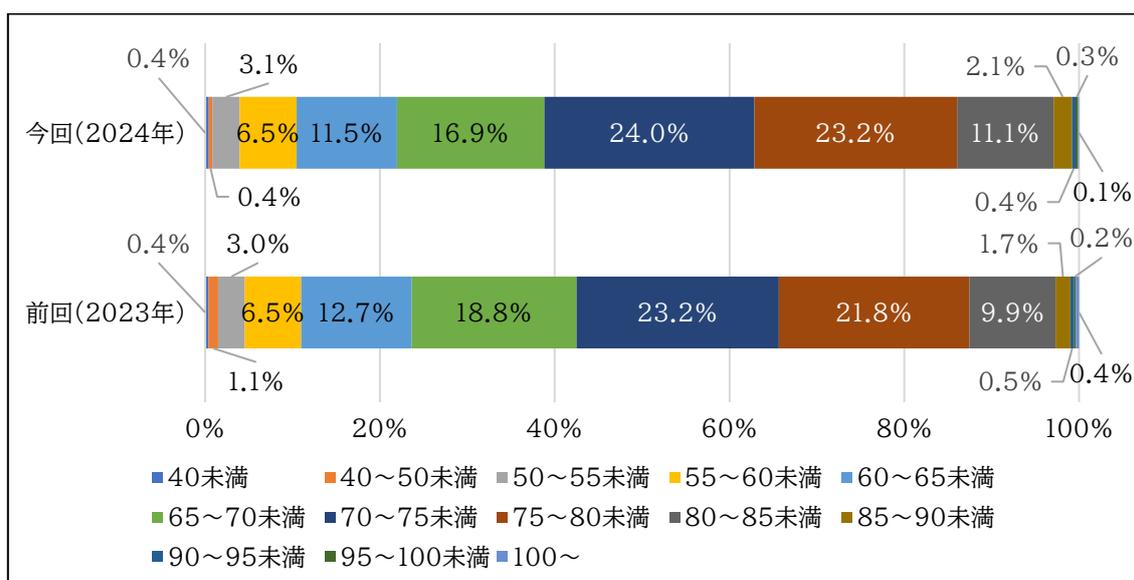
⑥ 男女間賃金格差

男性の賃金を 100 とした時の女性の賃金の割合(男女間賃金格差)は、全体平均で 71.4 と去年の 70.8 より縮小(グラフ 15)。70～75 未満の企業が 232 社(24.0%)、75～80 未満が 224 社(23.2%)と、70～80 未満が 47.2%を占める(グラフ 13, 14, 図表 3)。

業種別の賃金格差は、情報通信業が 76.4 でもっとも小さく、製造業(73.6)、サービス業(73.4)と続く。一方、金融・保険・不動産業が 64.0 ともっとも大きい(グラフ 15)。女性管理職比率、男女間賃金格差ともに、改善傾向は見られたものの、昨年から大きな変化は見られなかった。成果が表れるには長期的な取り組みが必要。



グラフ 13:男女間賃金格差でみた企業分布(単体) 単位:社
(n=966。単体について記載のなかった 164 社を除く)



グラフ 14:男女間賃金格差でみた企業割合(単体)
(今回(2024年):n=966。単体について記載のなかった 164 社を除く)
(前回(2023年):n=1,083。単体について記載のなかった 142 社を除く)

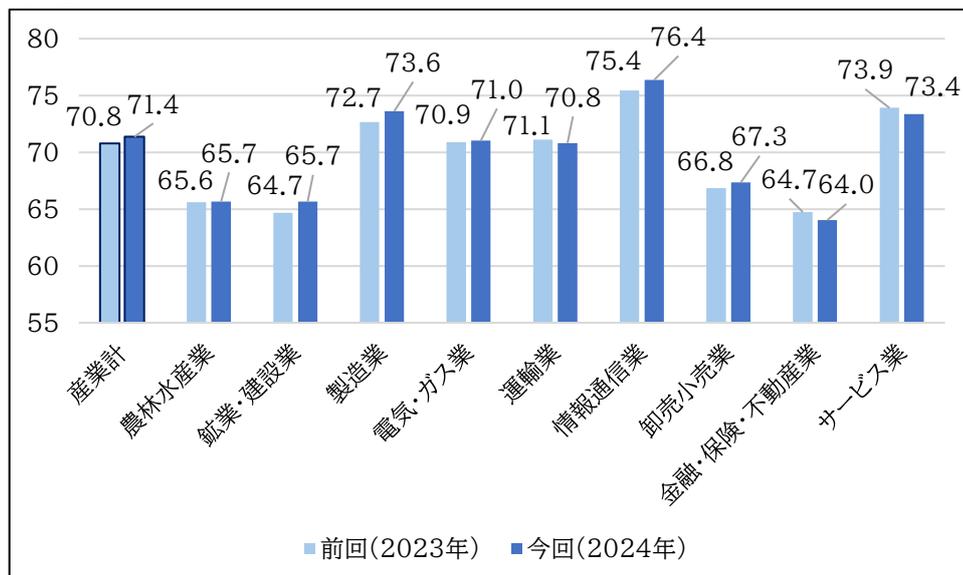
男女間賃金格差	今回(2024年)		前回(2023年)	
	社数	割合	社数	割合
40未満	4	0.4%	4	0.4%
40～50未満	4	0.4%	12	1.1%
50～55未満	30	3.1%	33	3.0%
55～60未満	63	6.5%	70	6.5%
60～65未満	111	11.5%	137	12.7%
65～70未満	163	16.9%	204	18.8%
70～75未満	232	24.0%	251	23.2%
75～80未満	224	23.2%	236	21.8%
80～85未満	107	11.1%	107	9.9%
85～90未満	20	2.1%	18	1.7%
90～95未満	4	0.4%	5	0.5%
95～100未満	3	0.3%	2	0.2%
100～	1	0.1%	4	0.4%
合計	966	100.0%	1,083	100.0%

図表3:男女間賃金格差でみた社数と割合(単体)

(今回(2024年):n=966。単体について記載のなかった164社を除く)

(前回(2023年):n=1,083。単体について記載のなかった142社を除く)

業種別(賃金格差平均)



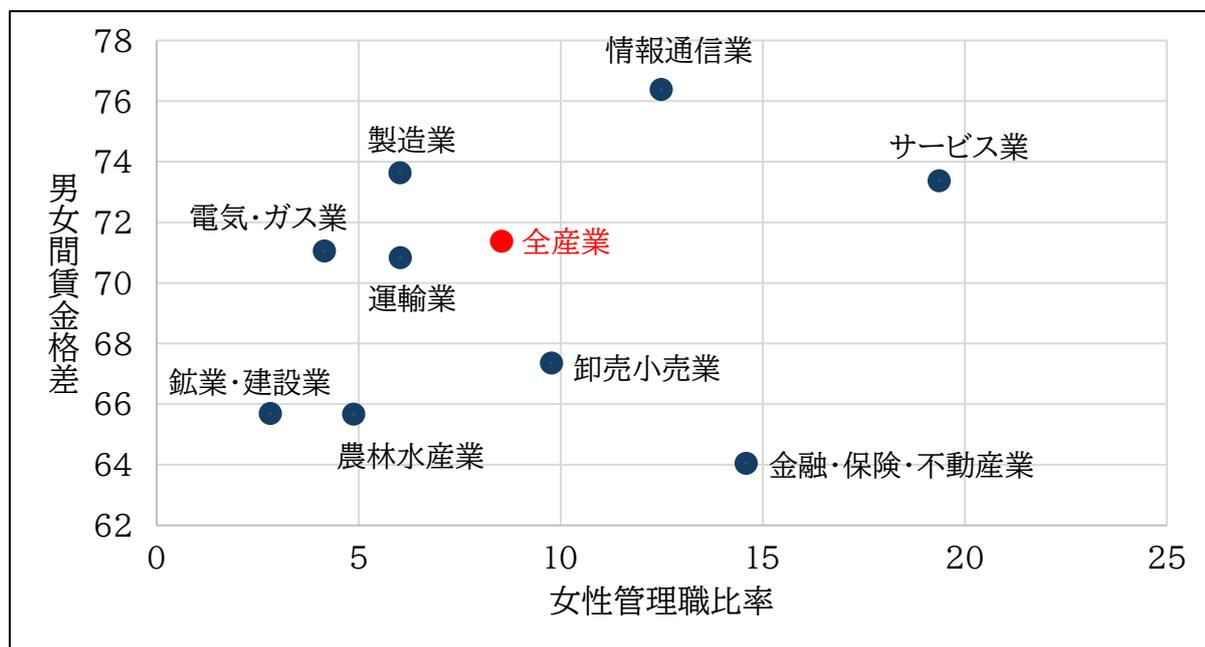
グラフ15:業種別男女間賃金格差平均 単位:%

(今回(2024年):n=966。単体について記載のなかった164社を除く)

(前回(2023年):n=1,083。単体について記載のなかった142社を除く)

参考：業種別にみた女性管理職比率と男女間賃金格差

縦軸に男女間賃金格差を、横軸に女性管理職比率をとり、業種ごとにプロットした。



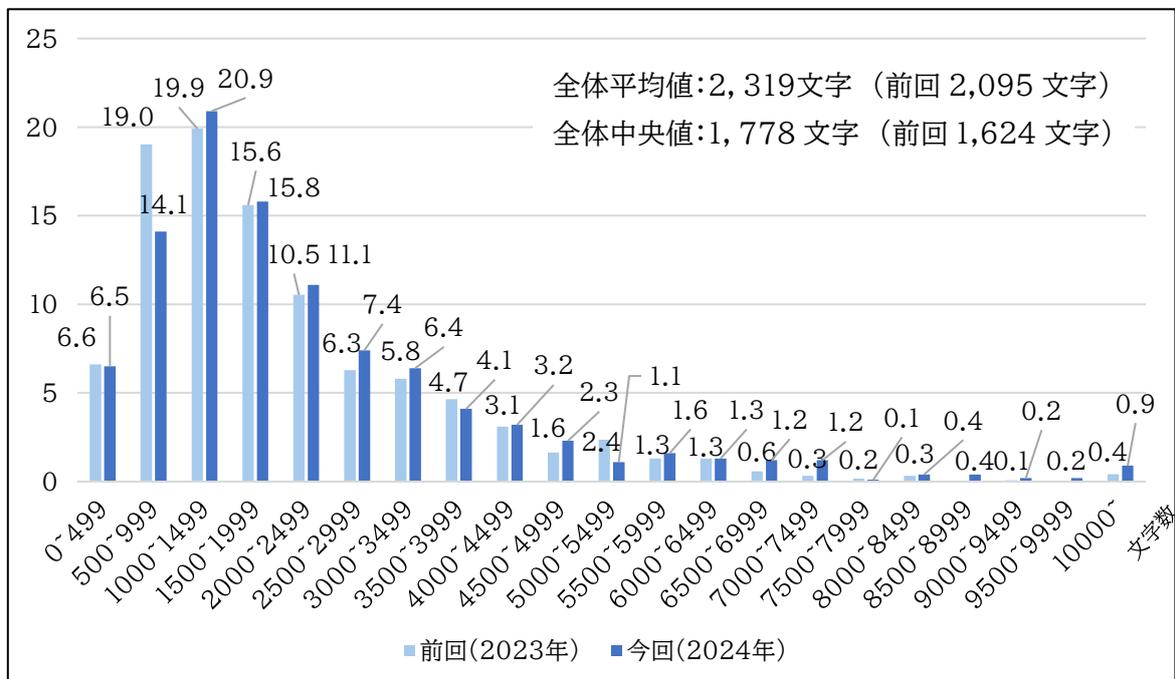
グラフ 16：業種別にみた女性管理職比率と男女間賃金格差 単位：%

(2) 人的資本についての考え方、取り組み(「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析)

① 記述量(テキスト文字数)

「サステナビリティに関する考え方及び取組」における「人材育成方針」「社内環境整備方針」の記載欄に人的資本についての考え方や取り組み、指標および目標が開示されている。「人材育成方針」「社内環境整備方針」欄に記載されたテキスト文字数が、その企業の人的資本の取り組みの度合いの参考指標となると考え、その文字数をカウントした。カウント方法は、「人材育成方針」「社内環境整備方針」の記載欄の文字数を対象として、図表等は対象外とした。

文字数は、昨年同様 1,000～1,499 字が最多で 20.9%、次いで 1,500～1,999 字が 15.8%、500～999 字が 14.1%と 2,000 字未満が全体の 57.3%を占める(グラフ 17)。



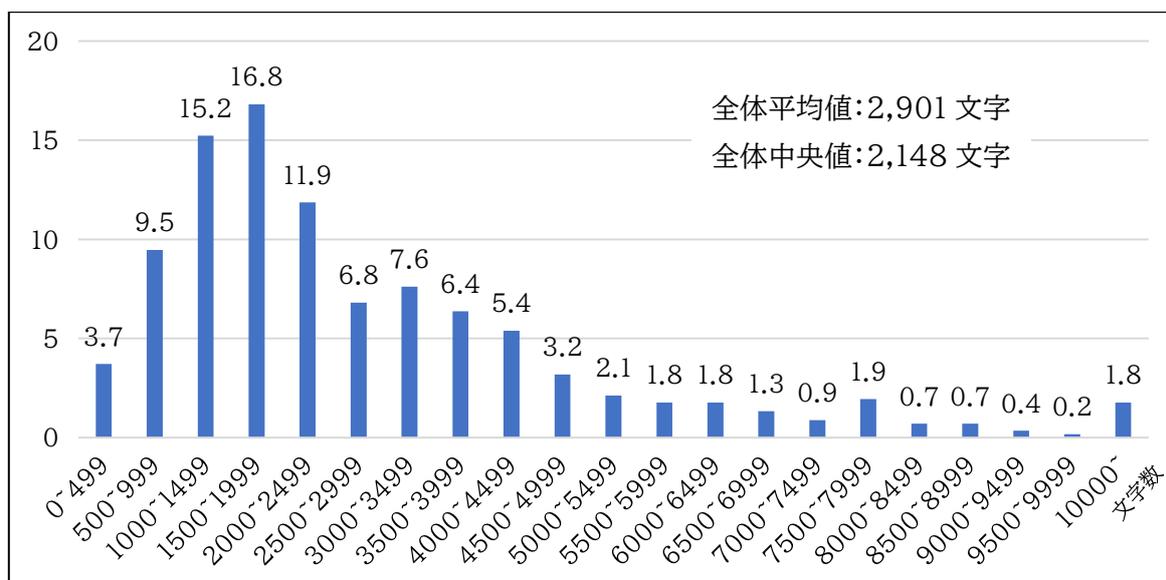
グラフ 17: 人的資本についての記載文字数別の企業割合 単位:%
(「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析)
(今回(2024年):n=1,130、前回(2023年):n=1,225)

参考: 図表を文字換算した場合

記載時に図表を用いる企業も多いことから、今回は、大きな図表を 400 文字、小さな図表を 200 文字と見なしてカウントした場合でも集計した。

注)概ねページ半分以上のものを「大きな図表」とし、それを下回るものを「小さな図表」とした。

1 社あたり、大きな図表は平均 0.46 個、小さな図表は平均 1.99 個を用いていた。



グラフ 18: 人的資本についての記載文字数の企業割合(図表の文字換算) 単位: %
(「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析)(n=1,130)

② 頻出語

テキストマイニング手法を用いて、頻出語を抜き出した。なお、抽出した頻出語から人的資本経営において特徴的な語をマスキングした。

「人材」が9,458回と最多で、「育成」(6,952回)、「経営」(6,301回)、「環境」(6,292回)と続く。「経営」が昨年と比べ1,000回近く増え、全体の傾向は変わらないものの人材や多様性を「経営」とつなげる意識の高まりが見られた(図表4)。

順位	頻出語	回数	順位	頻出語	回数
1	人材	9,458	26	社内	2,582
2	育成	6,952	27	取り組み	2,559
3	経営	6,301	28	能力	2,481
4	環境	6,292	29	人的資本	2,404
5	推進	5,677	30	管理職	2,398
6	制度	5,280	31	課題	2,191
7	人財	4,609	32	多様性	2,180
8	女性	4,464	33	人事	2,150
9	健康	4,270	34	確保	2,128
10	向上	4,025	35	人権	2,063
11	事業	3,941	36	重要	2,041
12	成長	3,940	37	取得	2,029
13	実施	3,880	38	育児	2,001
14	戦略	3,848	39	労働	1,968
15	整備	3,722	40	施策	1,931
16	研修	3,536	41	教育	1,913
17	採用	3,521	42	強化	1,898
18	多様	3,450	43	社会	1,891
19	実現	3,284	44	リスク	1,840
20	活躍	3,259	45	活動	1,828
21	価値	3,198	46	一人ひとり	1,813
22	キャリア	3,112	47	エンゲージメント	1,774
23	組織	2,905	48	計画	1,735
24	支援	2,609	49	管理	1,651
25	職場	2,592	50	発揮	1,635

図表4：人的資本についての記載中の出現回数(単位：回)

注) 名詞、サ変名詞、形容動詞、形容詞、副詞、未知語を分析対象とし、「当社」や「グループ」等、内容と明らかに関係しない語については、ランキングから除外した。

(3) 人的資本についての文字数と開示指標の分析

人的資本についての文字数を「多い群(4,500 文字以上)」と「中程度の群(1,500 文字以上、4,500 文字未満)」、「少ない群(1,500 文字未満)」に分類し、各開示指標の平均値を算出した(図表 5)。

文字数 (表中は各群の平均値)	従業員規模 (連結。連結なしは単 体)	女性管理職 比率(単体)	男性の育児 休業取得率 (単体)	男女間賃金 格差(単体)
多い群(189 社)	23,102 人	9.6%	74.0%	71.2
中程度の群(620 社)	11,291 人	8.2%	62.5%	71.2
少ない群(321 社)	4,220 人	8.5%	52.2%	71.8
全体(1,130 社)	11,258 人	8.5%	61.5%	71.4

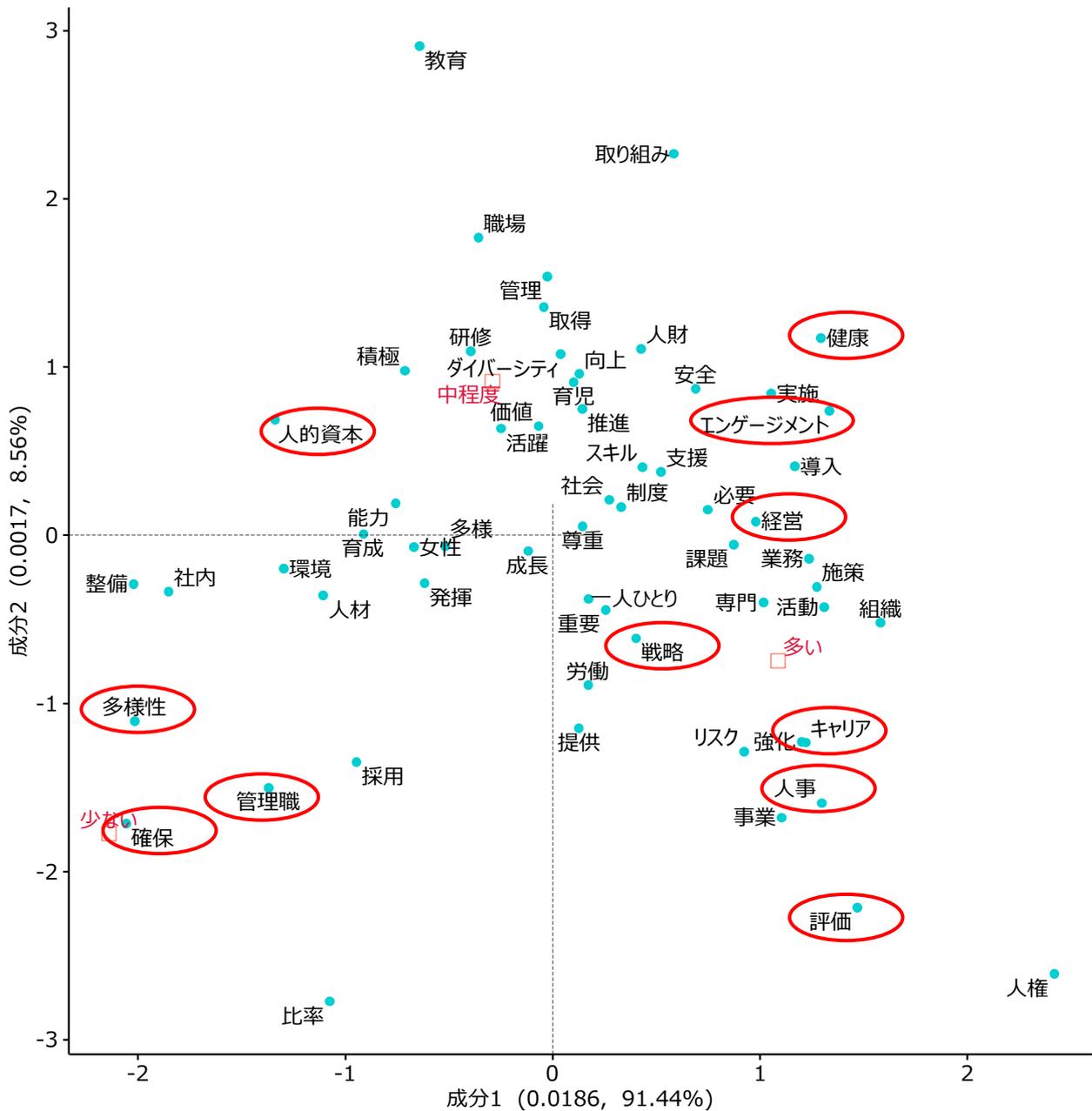
図表 5: 文字数の違いによる開示指標の比較(n=1,130)

- ① 従業員規模は、文字数の多い群、中程度の群、少ない群、すべての組み合わせで統計的有意差あり(0.1%水準)。
⇒文字数の多い方が、従業員規模は大きい。
- ② 女性管理職比率は、文字数の多い群、中程度の群、少ない群、すべての組み合わせで、統計的有意差なし。
- ③ 男性育児休業取得率は、文字数の多い群、中程度の群、少ない群、すべての組み合わせで、統計的有意差あり(0.1%水準)。
⇒文字数の多い方が、男性の育児休業取得率は高い。
- ④ 男女間賃金格差は、文字数の多い群、中程度の群、少ない群、すべての組み合わせで、統計的有意差なし。

注) 一元配置分散分析。その後の検定では、Turkey を用いた。

(4) 人的資本についての文字数と頻出語の分析

人的資本についての文字数の「多い群(4,500文字以上)」「中程度の群(1,500文字以上、4,500文字未満)」「少ない群(1,500文字未満)」で、頻出語の特徴を分析するため、対応分析(コレスポンデンス分析)を行った(グラフ19)。



グラフ19: 人的資本についての文字数と頻出語

注) 図の中央の原点に近いほど、どの群においてもみられる一般的な語が付置される。
 原点から、「多い」「中程度」「少ない」という各群名の方向に離れているものほど、その群に特徴的な語である。

少ない群では、(人材の)「確保」や(女性)「管理職」(の数)、「多様性」など、有価証券報告書で開示が求められていることと関係の深い語について記載している。

中程度の群では、「人的資本」が他の群に比べ、よく用いられている。

多い群では、原点から離れた方向に、「キャリア」や「人事」「評価」などの語が付置されており、従業員のキャリアを意識した取り組みや、人事部門との連携、評価との連動などについても意識されていることがうかがえる。このほか、「経営」「戦略」など、人事施策に関することを経営戦略と併せて考えている様子も見て取れた。

以上

(本報告についての注意事項)

- ・ 本報告は、速報性を重視したものであり、精査の余地のあるものである。
- ・ 有価証券報告書については、記載すべき項目は定められているものの、記載のしかたについては、各企業に委ねられていることから、一部、横並びで比較しにくいところがある。また、2024年6月30日時点では、有価証券報告書の開示期限延長の承認を受けている企業もあるので、注意が必要である。
- ・ 各数値については、可能な範囲で読み取ったものである。該当部分の注にご留意いただきたい。
- ・ 「サステナビリティに関する考え方及び取組」において示されたもののうち、目標としてのみ記載されているものは、原則として分析対象としていない。人的資本に関する項目以外に記載されている場合、複数個所に及ぶ場合などについては、一部を除き、分析対象としていない。