

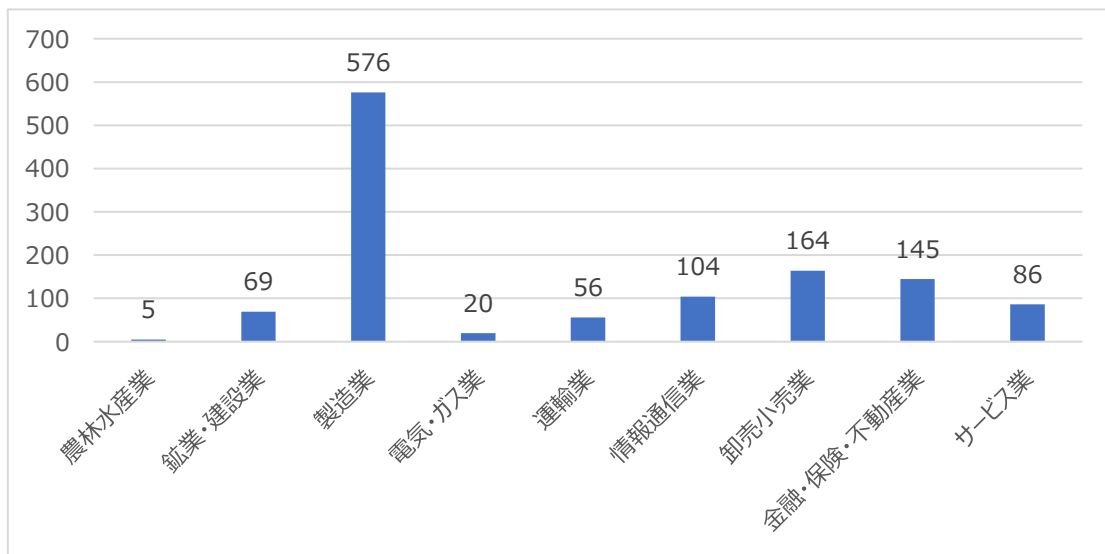
2023年3月末決算東証プライム企業 「有価証券報告書における人的資本開示状況」(速報版) 概要

1. 調査対象および属性

(1) 調査対象

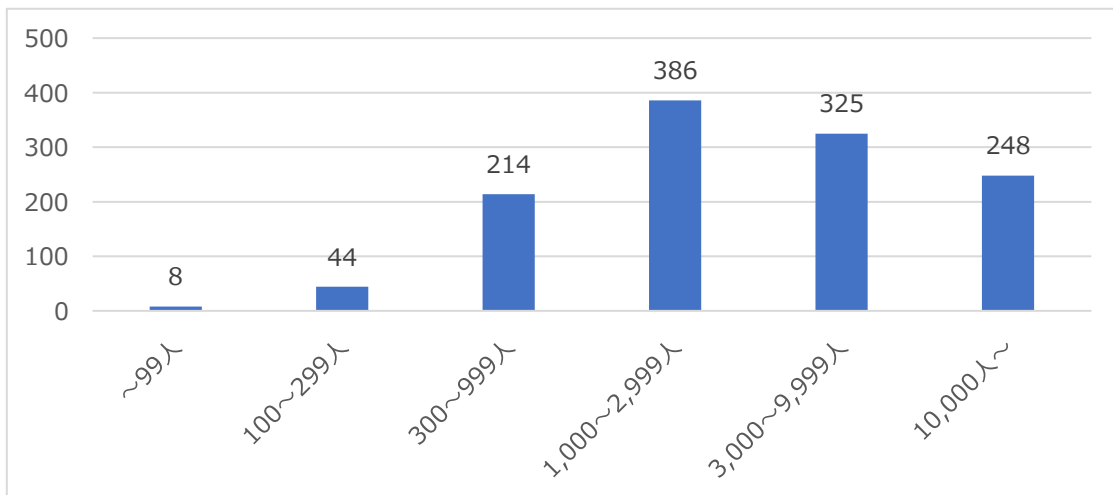
東京証券取引所プライム市場上場企業 1,834 社のうち 2023 年 3 月末決算かつ 2023 年 6 月 30 日時点で開示があった企業 1,225 社

(2) 調査企業の属性①：業種



グラフ 1：調査企業の業種 (n=1,225) 単位：社

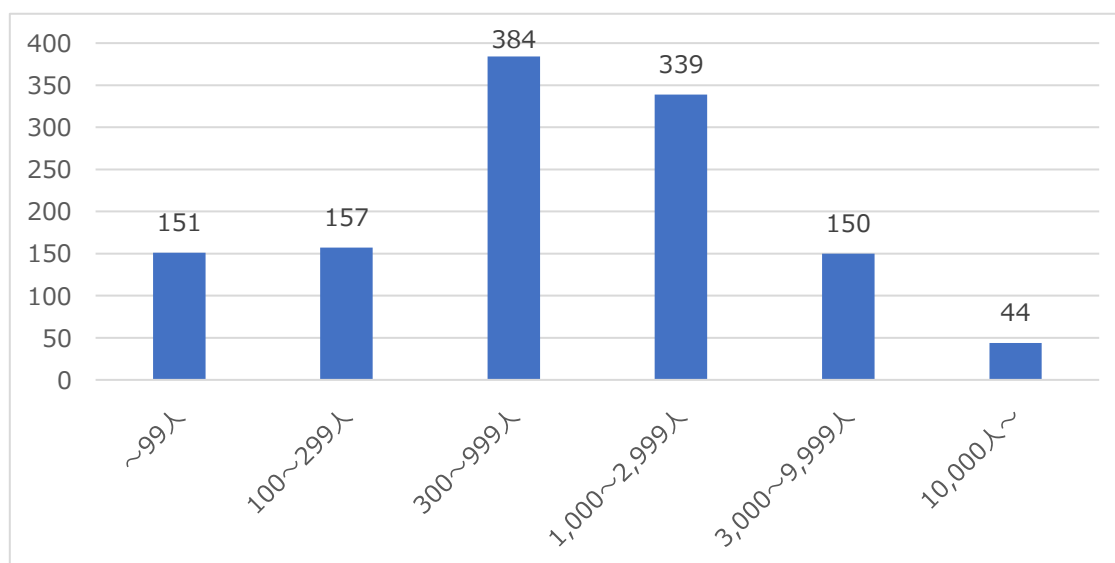
(3) 調査企業の属性②：従業員規模 (連結。連結の記載のない企業は単体 = 有価証券報告書提出企業)



グラフ 2：調査企業 (連結) の従業員規模 (n=1,225) 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=1,225）単位：社

(4) 対象とした書類

各社有価証券報告書

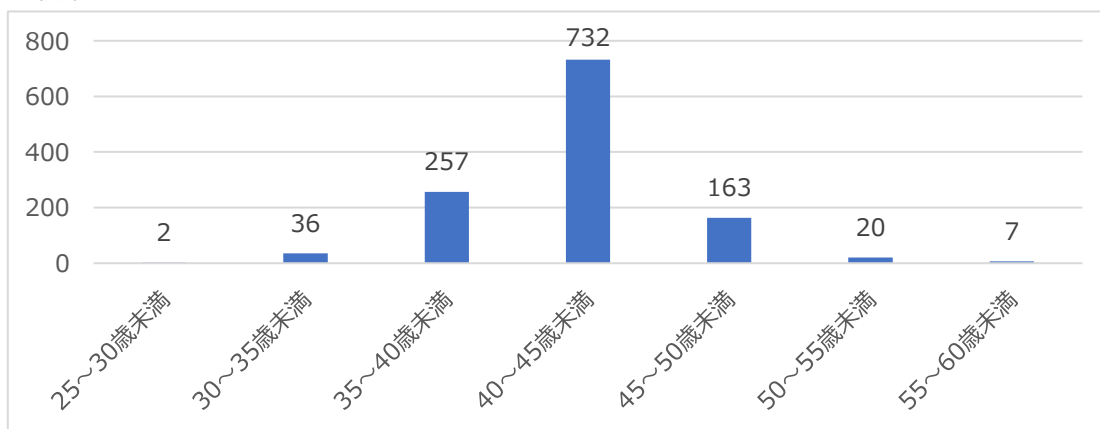
(5) 収集方法

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

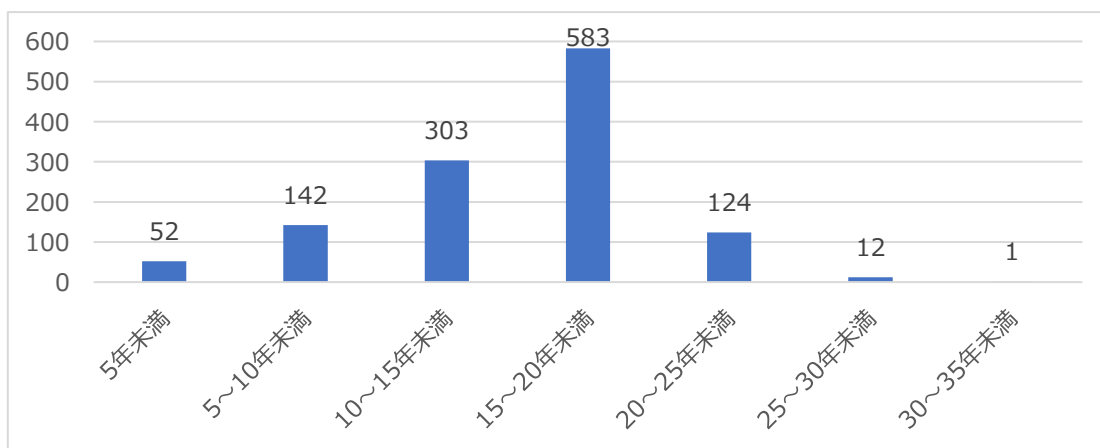
(1) 従業員の状況（単体＝有価証券報告書提出企業）

① 平均年齢



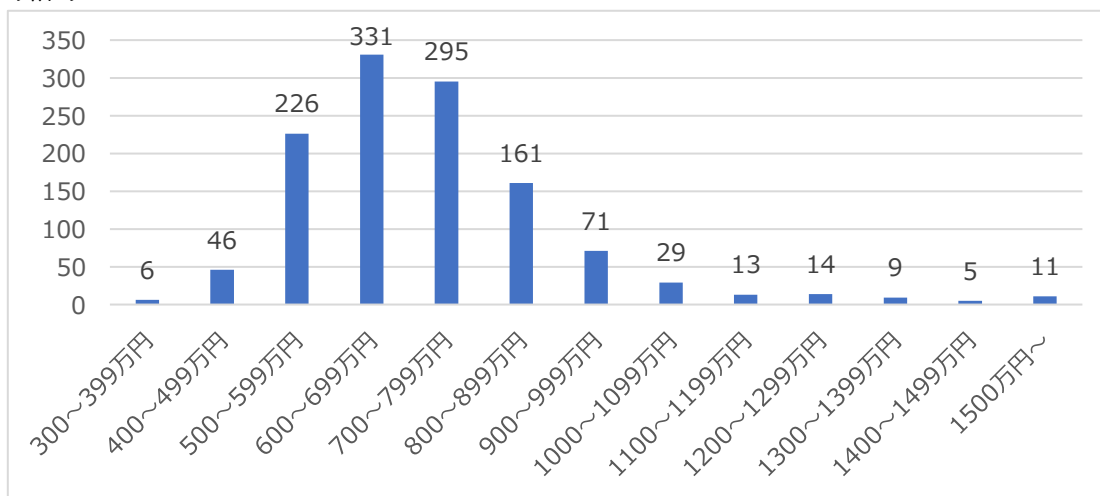
グラフ4：従業員の平均年齢（n=1,217（単体記載のない8社を除く））単位：社

② 平均勤続年数



グラフ5：従業員の平均勤続年数（n=1,217（単体記載のない8社を除く））単位：社

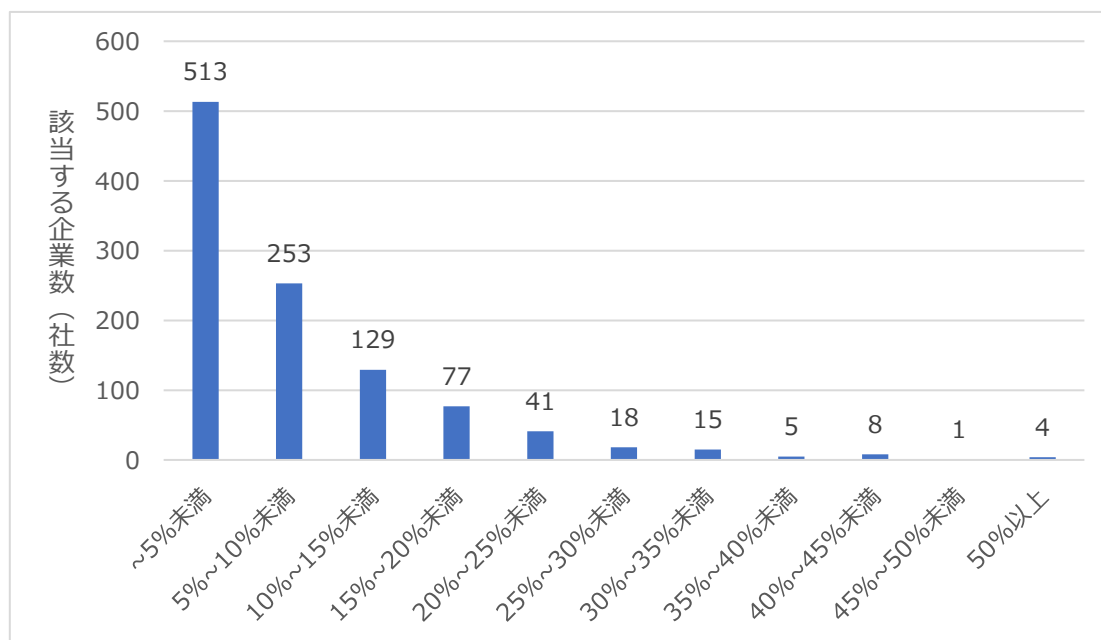
③ 平均給与



グラフ6：従業員の平均給与（n=1,217（単体記載のない8社を除く））単位：社

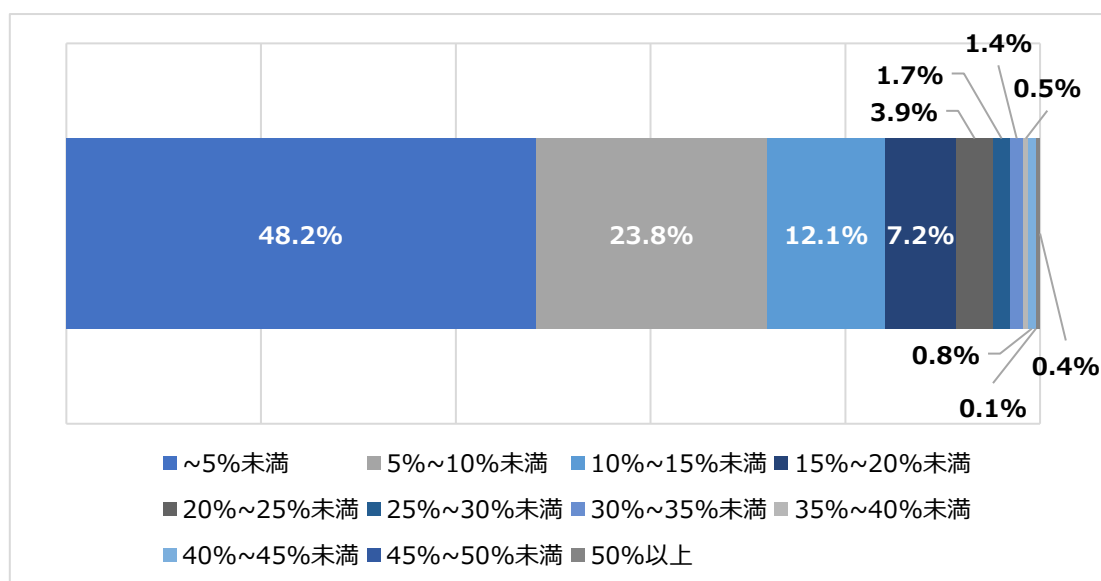
④ 女性管理職比率

- 全体（企業数分布）



グラフ 7：女性管理職比率でみた企業数分布

(n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く) 単位：社



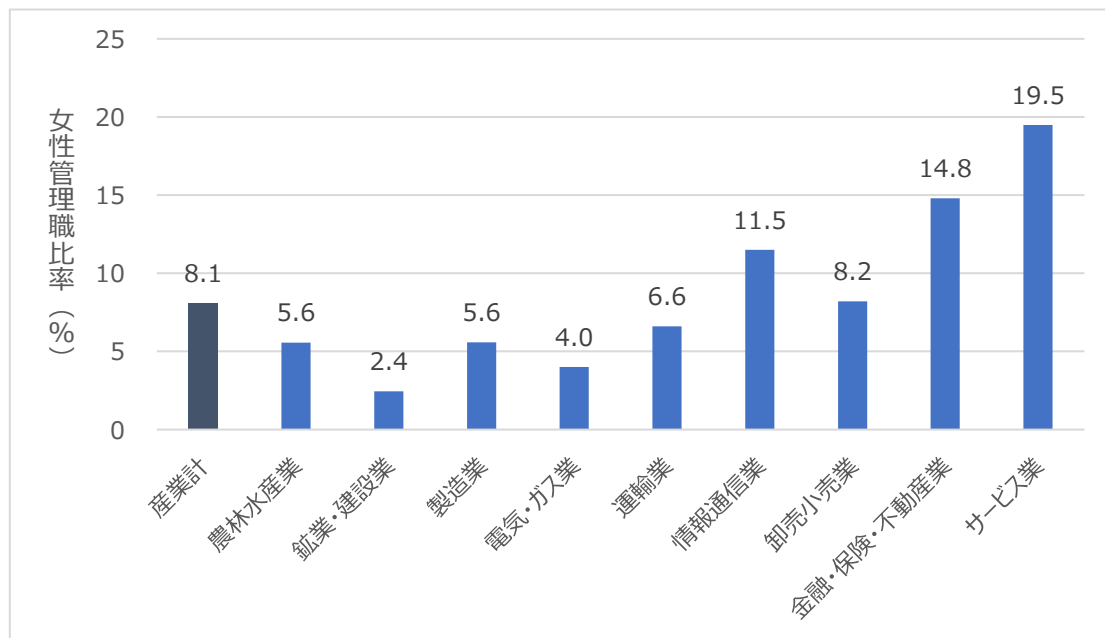
グラフ 8：女性管理職比率でみた企業割合

(n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く) 単位：%

| 女性管理職比率 | 社数 | % |
|-----------|-------|-------|
| ~5%未満 | 513 | 48.2% |
| 5%~10%未満 | 253 | 23.8% |
| 10%~15%未満 | 129 | 12.1% |
| 15%~20%未満 | 77 | 7.2% |
| 20%~25%未満 | 41 | 3.9% |
| 25%~30%未満 | 18 | 1.7% |
| 30%~35%未満 | 15 | 1.4% |
| 35%~40%未満 | 5 | 0.5% |
| 40%~45%未満 | 8 | 0.8% |
| 45%~50%未満 | 1 | 0.1% |
| 50%以上 | 4 | 0.4% |
| 合計 | 1,064 | 100% |

図表 1：女性管理職比率でみた企業割合
(n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く) 単位：%

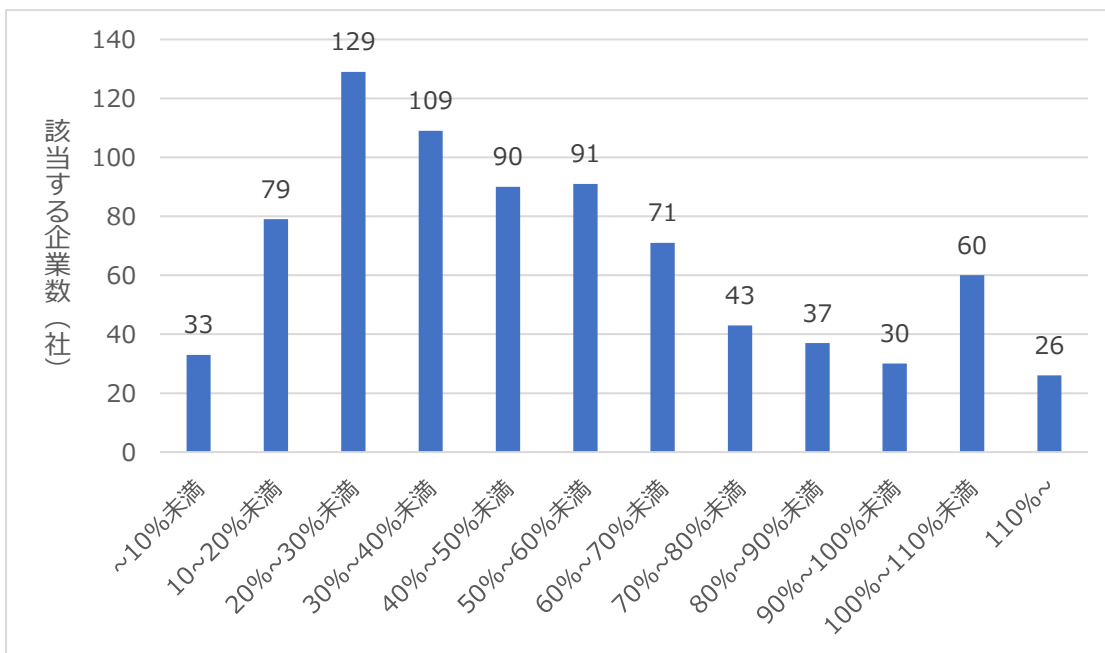
・ 業種別 (割合平均)



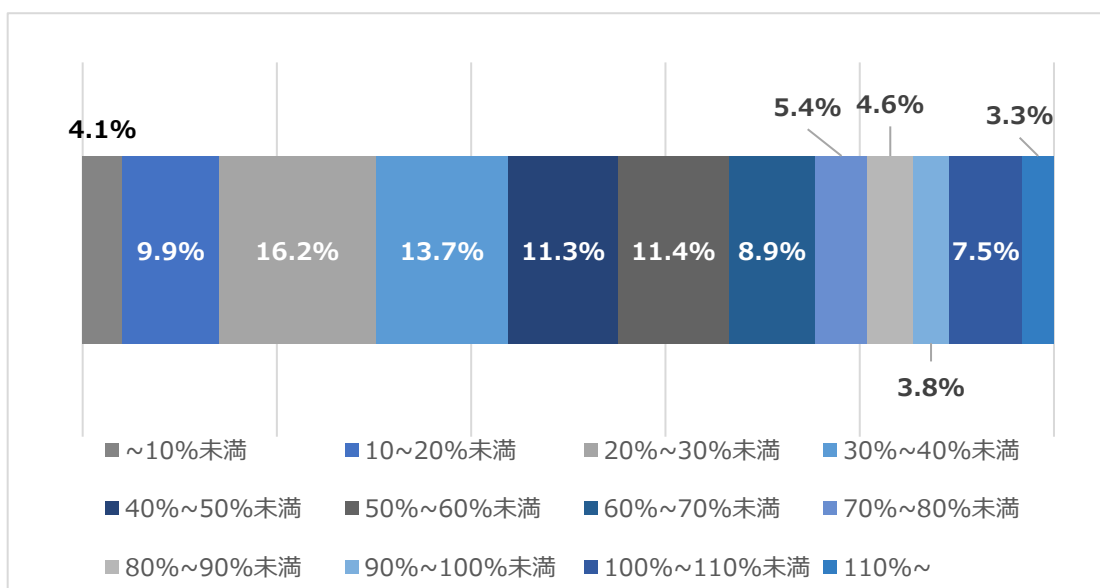
グラフ 9：業種別女性管理職比率平均
(n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く) 単位：%

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）

- ・ 全体（企業数分布）



グラフ 10：男性の育児休業取得率でみた企業分布（単体）（n=798*）単位：社

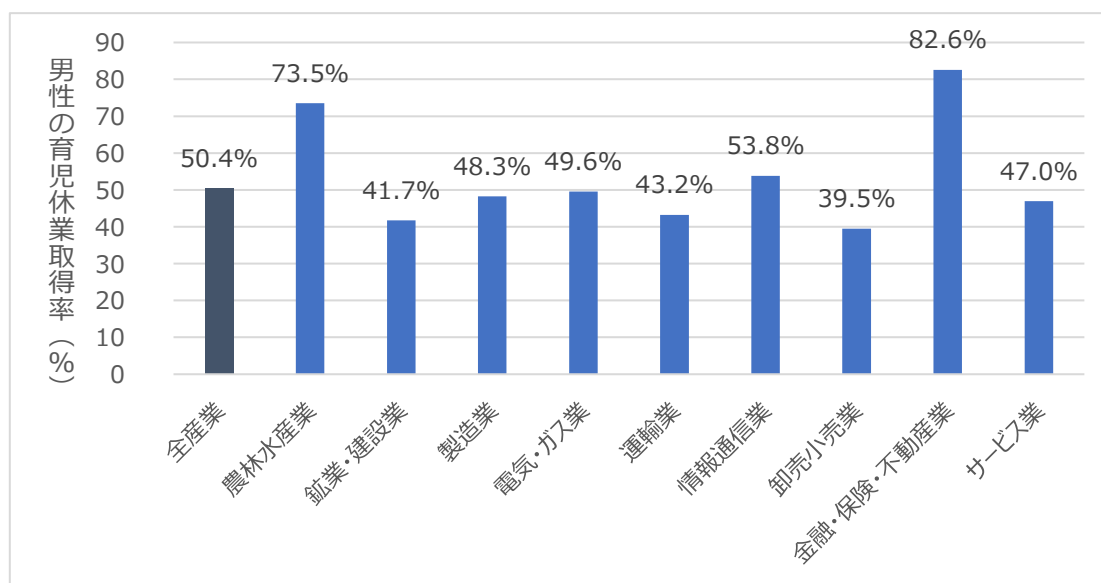


グラフ 11：男性の育児休業取得率でみた企業割合（単体）（n=798*）単位：%

| 男性の育児休業取得率 | 社数 | % |
|-------------|-----|--------|
| ～10%未満 | 33 | 4.1% |
| 10～20%未満 | 79 | 9.9% |
| 20%～30%未満 | 129 | 16.2% |
| 30%～40%未満 | 109 | 13.7% |
| 40%～50%未満 | 90 | 11.3% |
| 50%～60%未満 | 91 | 11.4% |
| 60%～70%未満 | 71 | 8.9% |
| 70%～80%未満 | 43 | 5.4% |
| 80%～90%未満 | 37 | 4.6% |
| 90%～100%未満 | 30 | 3.8% |
| 100%～110%未満 | 60 | 7.5% |
| 110%～ | 26 | 3.3% |
| 合計 | 798 | 100.0% |

図表 2：男性の育児休業取得率でみた企業割合（単体）（n=798*）単位：%

・ 業種別（取得率平均）



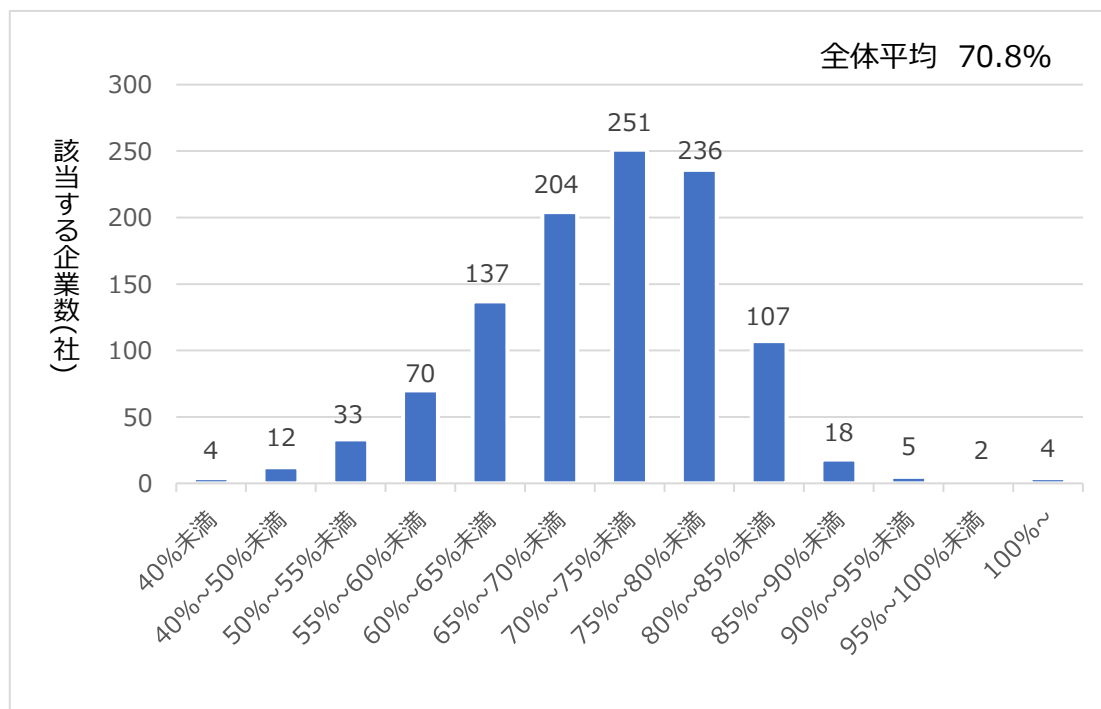
グラフ 12：業種別男性の育児休業取得率平均（単体）（n=798*）単位：%

注) グラフ 10～12 について、育休法施行規則第 71 条の 4 第 1 号に回答する育児休業取得率について記載があったのは 798 社、記載がなかったのは 427 社であった。427 社のうち、「育児休業および育児目的休暇の取得率」などの記載があったのは 172 社、いずれの記載もなかったのは 255 社であった。記載のない 255 社の中には、単体(有価証券報告書提出企業)での記載はないが、連結子会社での記載のある企業もある(純粋持株会社など)。

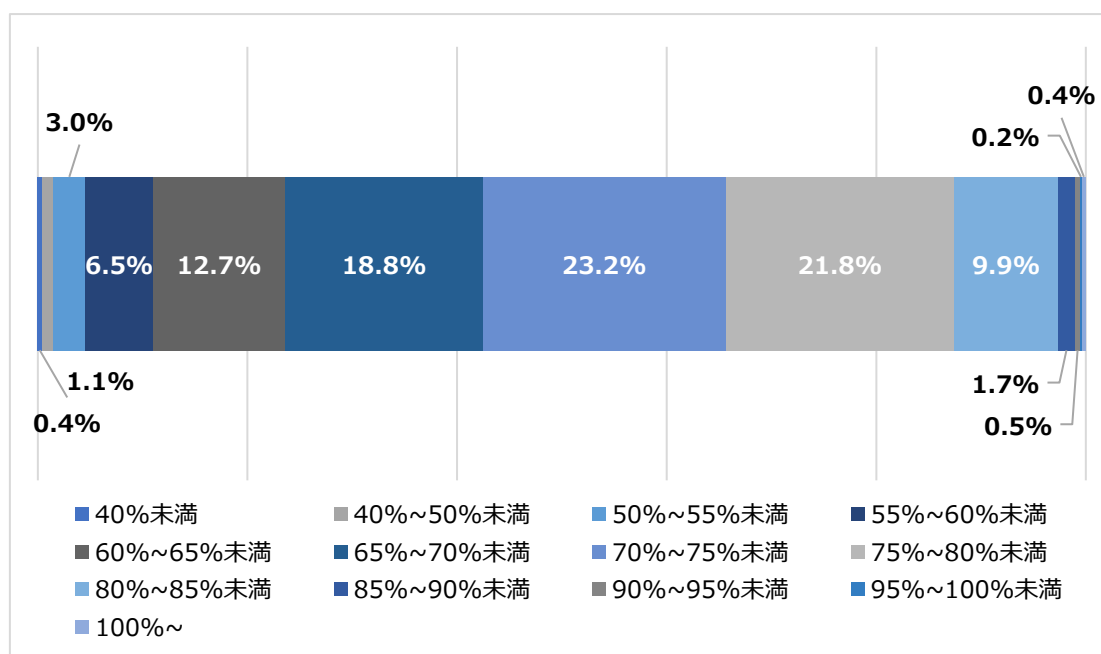
注) グラフ 10～12 について、育休法施行規則第 71 条の 4 第 1 号に回答する育児休業取得率であるかどうかは、判断しづらいものがあるため、有価証券報告書に記載の根拠条文、計算式から判断した。正確な数字の算出にはさらなる精査が必要である。

⑥ 男女間賃金格差（育休法施行規則第 71 条の 4 第 1 号）

- ・ 全体（企業数分布）



グラフ 13：男女間賃金格差でみた企業分布（単体） 単位：社数
 (n=1,083。単体について記載のなかった 142 社を除く)

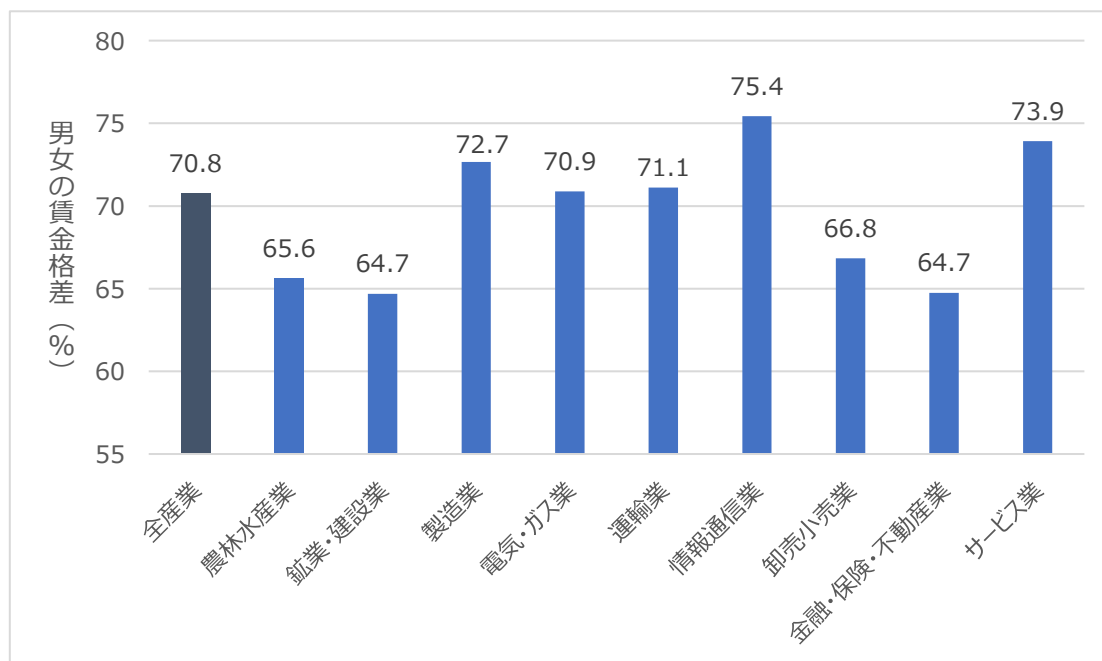


グラフ 14：男女間賃金格差でみた企業割合（単体） 単位：%
 (n=1,083。単体について記載のなかった 142 社を除く)

| 男女間賃金格差 | 社数 | % |
|------------|-------|-------|
| 40%未満 | 4 | 0.4% |
| 40%~50%未満 | 12 | 1.1% |
| 50%~55%未満 | 33 | 3.0% |
| 55%~60%未満 | 70 | 6.5% |
| 60%~65%未満 | 137 | 12.7% |
| 65%~70%未満 | 204 | 18.8% |
| 70%~75%未満 | 251 | 23.2% |
| 75%~80%未満 | 236 | 21.8% |
| 80%~85%未満 | 107 | 9.9% |
| 85%~90%未満 | 18 | 1.7% |
| 90%~95%未満 | 5 | 0.5% |
| 95%~100%未満 | 2 | 0.2% |
| 100%~ | 4 | 0.4% |
| 合計 | 1,083 | 100% |

図表 3：男女間賃金格差でみた企業割合（単体） 単位：％
（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（業種ごとの単純平均） 単位：％
（n=1,083。単体について記載のなかった 142 社を除く）

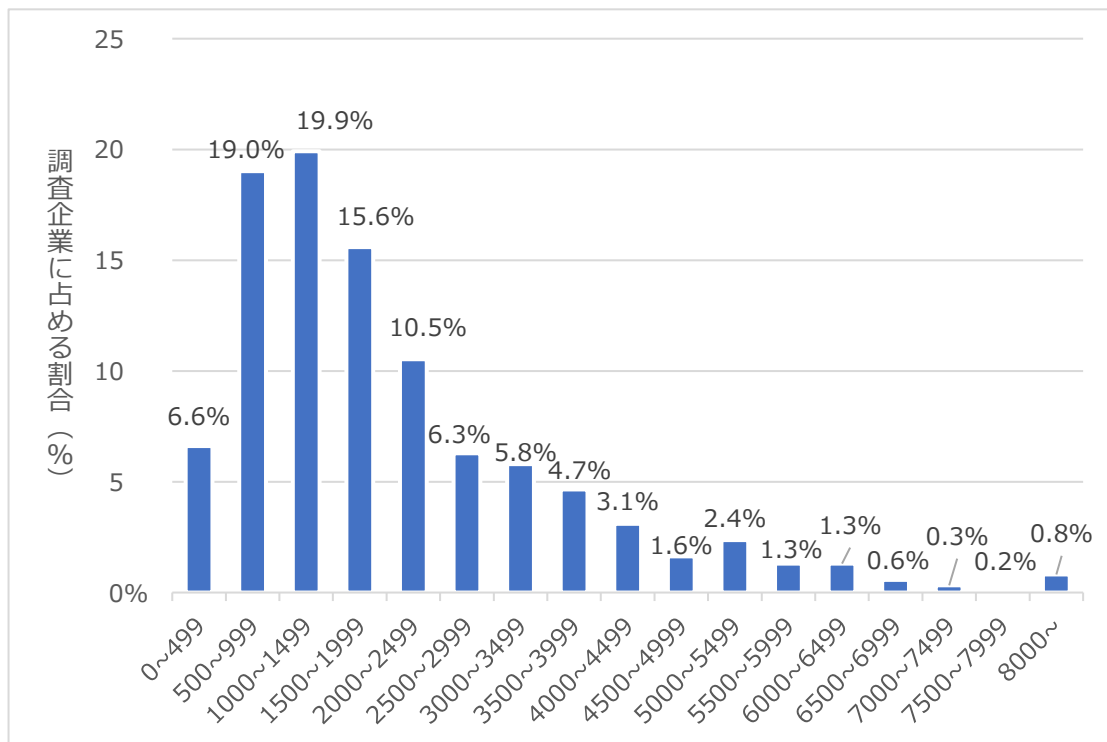
(2) 人的資本についての考え方、取り組み（「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析）

「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。

① 有価証券報告書における人的資本に関する記述量（テキスト文字数）

全体平均値：2,095 文字

全体中央値：1,624 文字



グラフ 16：人的資本についての記載の文字数

（「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析）（n=1,225）単位：%

② 頻出語

| 順位 | 頻出語 | 回数 | 順位 | 頻出語 | 回数 |
|----|------|-------|----|-------|-------|
| 1 | 人材 | 9,455 | 26 | 組織 | 2,506 |
| 2 | 育成 | 6,958 | 27 | 職場 | 2,468 |
| 3 | 環境 | 6,366 | 28 | 育児 | 2,454 |
| 4 | 女性 | 5,897 | 29 | 支援 | 2,376 |
| 5 | 推進 | 5,480 | 30 | 能力 | 2,336 |
| 6 | 経営 | 5,424 | 31 | 多様性 | 2,300 |
| 7 | 制度 | 5,093 | 32 | 資本 | 2,244 |
| 8 | 採用 | 3,980 | 33 | 取り組み | 2,165 |
| 9 | 健康 | 3,967 | 34 | 確保 | 2,141 |
| 10 | 整備 | 3,938 | 35 | 比率 | 2,113 |
| 11 | 研修 | 3,801 | 36 | 教育 | 1,996 |
| 12 | 実施 | 3,561 | 37 | リスク | 1,964 |
| 13 | 向上 | 3,554 | 38 | 人事 | 1,904 |
| 14 | 事業 | 3,524 | 39 | 課題 | 1,896 |
| 15 | 成長 | 3,463 | 40 | 重要 | 1,853 |
| 16 | 活躍 | 3,328 | 41 | 実績 | 1,808 |
| 17 | 多様 | 3,324 | 42 | 管理 | 1,758 |
| 18 | 戦略 | 3,222 | 43 | 社会 | 1,753 |
| 19 | 管理職 | 3,059 | 44 | 計画 | 1,692 |
| 20 | 実現 | 2,950 | 45 | 一人ひとり | 1,658 |
| 21 | 価値 | 2,801 | 46 | 活動 | 1,649 |
| 22 | キャリア | 2,767 | 47 | 施策 | 1,610 |
| 23 | 社内 | 2,751 | 48 | 強化 | 1,586 |
| 24 | 取得 | 2,730 | 49 | 安全 | 1,574 |
| 25 | 労働 | 2,530 | 50 | 休業 | 1,520 |

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。

注) 抽出した頻出語を、人的資本として特徴的な語をマスクした。

(3) 人的資本についてのテキスト文字数と女性管理職比率

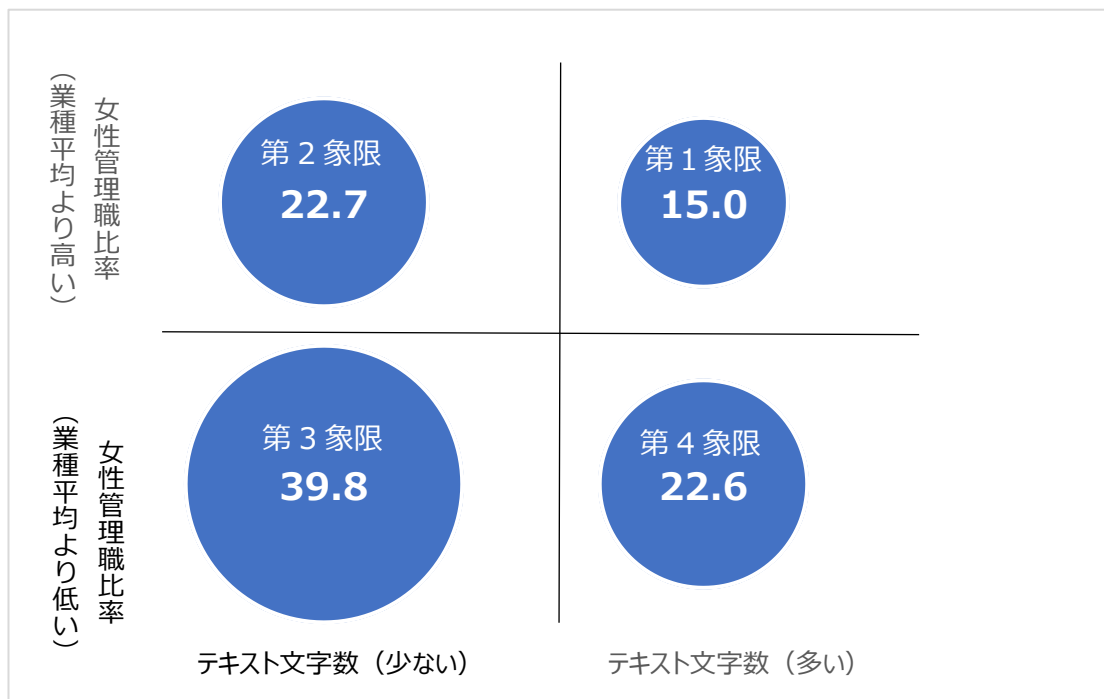
人的資本についてのテキスト文字数と女性管理職比率を平均をもとに、それぞれ多群少群、高群低群に2分し、どの組み合わせであるかによって以下のようにポジショニングした。

第1象限〈女性管理職比率（業種平均より高い）－人的資本のテキスト文字数（平均より多い）〉

第2象限〈女性管理職比率（業種平均より高い）－人的資本のテキスト文字数（平均より少ない）〉

第3象限〈女性管理職比率（業種平均より低い）－人的資本のテキスト文字数（平均より少ない）〉

第4象限〈女性管理職比率（業種平均より低い）－人的資本のテキスト文字数（平均より多い）〉



図表5：人的資本についての記載の文字数の多少と

女性管理職比率（業種平均との乖離）による分類 単位：%

(n=1,064。単体について女性管理職比率の記載のなかった161社を除く)

人的資本についてのテキスト文字数は、全体平均文字数に対する多少によって2分した。女性管理職比率は、業種による高低が大きいため、業種ごとの平均に対しての高低で2分している。

女性管理職比率が高い第1象限群、第2象限群はそれぞれ15.0%、22.7%と合わせて37.7%であった。また人的資本についてのテキスト文字数が多い第1象限群、第4象限群はそれぞれ15.0%、22.6%と合わせて37.6%であった。これに対し第3象限は39.8%を占め、テキスト文字数が平均よりも少なく、女性管理職比率も業種の平均値未満の企業が多いことがうかがえる。

連結従業員数 100～299 人の企業の中で、35.7%が第 1 象限群に、また 25.0%が第 2 象限群に分類された。一方で、連結従業員数 10,000 人以上企業のうち 25.8%、3,000～9,999 人のうち 22.8%、1,000～2,999 人のうち 23.0%が第 4 象限群に分類された。

| | ～99人 | 100～299人 | 300～999人 | 1,000～ 2,999人 | 3,000～ 9,999人 | 10,000人～ | 合計 |
|------------------------------------|--------|----------|----------|------------------|------------------|----------|-------|
| 第1象限：テキスト文字数平均以上、 女性管理職比率業種平均以上 | 0.0% | 25.0% | 12.2% | 14.4% | 14.6% | 17.8% | 15.0% |
| 第2象限：テキスト文字数平均未満、 女性管理職比率業種平均以上 | 0.0% | 35.7% | 30.6% | 23.6% | 19.6% | 17.3% | 22.7% |
| 第3象限：テキスト文字数平均未満、 女性管理職比率業種平均未満 | 100.0% | 21.4% | 38.9% | 39.1% | 43.1% | 39.1% | 39.8% |
| 第4象限：テキスト文字数平均以上、 女性管理職比率業種平均未満 | 0.0% | 17.9% | 18.3% | 23.0% | 22.8% | 25.8% | 22.6% |
| 企業数 | 2 | 28 | 180 | 348 | 281 | 225 | 1,064 |

図表 6：従業員数規模（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）別
各象限の企業の割合

※マスキング部分は、全体の平均よりも割合が高いところ（企業数が極端に少ない場合は着色していない）

3. 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、2023年6月30日時点では、旧様式で提出のあった企業や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などもあるので、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、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。画像など、テキストデータとしてカウントしづらいものについては、カウント対象外とした。

以上