

# 企業の人的情報開示量及び開示内容による類型化

## — CSR 総覧(雇用・人材活用編)を用いて—

早稲田大学政治経済学部経済学科 大湾秀雄ゼミ

川本 葉

2022 年 1 月 18 日

### 要旨

昨今 SEC による開示要請や ISO30414 の制定が示すように人的資本情報開示に対する機運が国際的に高まっている。日本における同様の開示義務や項目の規定の導入は進んでいない。本稿では、そのような現状の中でも利用できる人的資本に関する情報を含むデータベースとして CSR 総覧を利用して、本国における人的資本情報開示の現状について類型化を行うことで概観する。また、開示内容に関しても客観的指標を用いた判断を行い、企業における各種施策の導入状況に関しても同様に階層的クラスタ分析を利用した類型化を行った。さらに、クラスタ間の順序を利用した順序ロジット分析を行うことで、開示情報量・施策導入状況に影響を及ぼす企業特性について検討した。分析の結果、情報開示・施策導入双方において大規模企業がより積極的に取り組んでいることが確認された。これは情報開示や施策導入に対する外的圧力や実施の恩恵が大企業に集中していることを論じる先行研究と整合的な結果となった。日本における基準・データベースの制定あるいは調査の実施による、より包括的で画一的な情報開示が望まれる。

## 1. はじめに

昨今企業の価値提供の場が商品からサービスへ変化している状況に伴い、企業価値の源泉が設備投資等の固定資産から人的資本や関係資本を中心とした知的資本へ変容している(野中・竹内, 1995)。この動きに伴い、企業に対して財務情報のみならず、人的資本情報の開示を要請する機運が国際的に高まっている。例えば、2019年に国際標準化機構(International Organization for Standardization, ISO)が人的資本マネジメントに関して社内議論用・社外開示用の指標を整理し、ISO30414を公表したこと、サステナビリティ会計基準審議会(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)が改訂版基準を公表し、その中で人的資本の領域について、重要項目の開示を要求したことなどが挙げられる。また、2020年には、米国証券取引委員会(Securities and Exchange Commission, SEC)がRegulation S-Kを改正し、人的資本情報の開示を義務付けた。国際的基準の制定を受けて、人的資本情報の開示量と株価や資金調達の関係である価値関連性や投資家の意思決定関連性を実証的に確認できるかどうかについて、ドイツを中心にいくつかの分析がなされてきている(Gamerschlag, 2013; Hansson, 2004; Möller et al, 2011)。

一方で、日本国内においては人的資本情報開示に関する規定は未だ制定されておらず、有価証券報告書や統合報告書における開示は要求されていない。さらに、企業の人的資本情報を公表する画一的な報告書や調査、データベースの構築もなされていない。そこで、本研究では現段階で入手できるデータを利用し、企業の人的資本情報の開示量及び開示内容による類型化を行い、各類型における特徴や要因を分析する。前述の国際的風潮を受け、日本でも人的資本情報の開示が普及することは十分に予想される中で、初期値としての情報開示について分析しておくことは有意義であると考えられる。日本における人的資本情報と投資家の意思決定関連性を取り扱った研究は存在する(本川, 2018など)が、前述のドイツにおける研究を参考としており、人的資本情報として有価証券報告書や統合報告書などに含まれるワードの頻度を抽出することで利用しているため、企業の情報開示手段により内容量に差が出てしまうことや、ワードの重み付けへの対応が不十分で適切に内容を反映する事が難しいなどの課題があった。本研究では、人的資本情報のみを対象になされた調査ではないものの、画一的な調査票を用いて行われた「CSR総覧企業調査」をデータベースとして利用することで開示手法や言葉の選択による影響を排除することができると考えている。また、同一のデータベースを利用した先行研究としては児玉・高村(2014)による非財務情報と外国人投資家持分比率の関係を分析したものがある。同研究内では、人的資本情報に限定せずに、CSR総覧への回答率を変数として利用しているため、各項目における開示について着目した類型化や特徴に関する考察は行っていない。

また、企業による社会的責任の情報開示の誘因に関する先行研究レビュー(川原, 2016)では、背景理論として説明責任理論(Gray et al., 2014)・政治経済理論(Dowling&Pfeffer, 1975; Guthrie&Parker, 1990; Gray et al.,1995; Deegan, 2002; O' Donovan, 2002)・正当性理論(Deegan, 2014)・ステークホルダー理論(Freeman, 1984; Roberts, 1992)・制度理論(Higgins & Larrinaga-Gonzalez, 2014)の5つが挙げられており、企業の情報開示に対してステークホルダーの権力や経

済的パフォーマンスなどが影響を与えると述べられている。また、人的資本情報と投資家意思決定関連性を検証した研究(本川, 2018)では、回帰分析の結果人的資本情報量と従業員数や平均給与などの変数の間に相関が見られることを実証し、企業による情報開示は自社の正当性を表示するシグナルとして従業員に対して行われている側面も認められるという結果を導出している。本研究では、階層的クラスター分析により企業による情報開示量及び内容の類型化を行なったのち、これらの理論や企業のCSR活動、WLB施策に関する研究を参考に、経済的パフォーマンスや企業規模や従業員の影響力などを表す財務情報を説明変数として順序ロジット分析を行うことで、企業の情報開示及び実施内容へ影響を与える要因についても検証する。また、開示量と内容によるクラスタ分類を比較する事で、現段階における数少ない人的資本情報のデータベースとみなすことのできるCSR総覧の有用性についても検討する。

## 2. 先行研究

### 2-1 企業による情報開示に関連する先行研究

企業による情報開示の誘因について整理した川原(2016)の研究によると関連する理論は大きく5つに分けられる。説明責任(アカウンタビリティ)理論、政治経済理論、正当性理論、ステークホルダー理論、制度理論である。それぞれの簡潔な説明は以下表1のようにまとめられる。

表 1 企業の社会的責任情報開示の誘因に関する背景理論

理論	内容
説明責任理論	企業の株主以外の多くのステークホルダーは情報を得る権利を有しており、組織は情報を開示することで彼らに対する説明責任が解除されるという理論。(Grey et al., 2014)
政治経済理論	企業の情報開示は、国家・個人・団体の間におけるコミュニケーションの一部として考えられる。この理論においては、個人だけでなく社会の政治的関係性も含めて捉えることができる。(Dowling&Pfeffer, 1975; Guthrie&Parker, 1990; Gray et al.,1995; Deegan, 2002; O' Donovan, 2002)
正当性理論	組織に対して一定の期待が社会との間で社会契約として構成され、企業のパフォーマンスが期待に見合わない状態を正当性ギャップとする。組織は情報開示を通して、正当性を獲得、維持、修復することができるとする理論。(Deegan, 2014)
ステークホルダー理論	ステークホルダーを活動に影響する可能性のある団体や個人として定義する。倫理的・規範的アプローチによると、企業の情報開示は説明責任と関連させて説明されるが、その性質はステークホルダーとの関係によって決定されるものとされる。また、経営的・経験的アプローチによると、情報開示は企業の関心事によって決定される側面を持ち、経営戦略と関連させて説明される。(Freeman, 1984; Roberts, 1992)

強制的・規範的・模倣的メカニズムによって組織構造や実務に同型化が発生するという理論。組織に要求事項を遵守させることで組織行動を類似化させるという強制的メカニズムでは、情報開示は規制、投資家、顧客の圧力への対応とされる。職業専門家、公式教育によって、組織を社会的期待に沿って行動させるという規範的メカニズムによると、情報開示は社会的責任を地盤とした自主的行動として説明できる。同類の組織が成功している際にその行動や役割を当然のものとして認識し、模倣するという模倣的メカニズムによると、持続可能性への責任のシンボルを求める企業にとって副次的な効果になっていると考えられる。(Higgins & Larrinaga-Gonzalez, 2014)

より従業員の視点へ着目した研究としては、Brown and Matsu(2016)がある。企業による情報開示の利用について検討しており、主に情報開示を採用意欲の表示や潜在的な従業員に対する卓越性のシグナルとして活用している可能性について言及している。以降の順序ロジット分析では、これらの理論を踏まえ、各企業の開示量へ影響を与えると予想される変数を検討する。

## 2-2 企業によるCSR活動やWLB施策導入に関連する先行研究

企業のCSR活動に関する先行研究において、その活動が企業の財務業績や生産性に与える影響を検証したものは多い一方で、CSR活動の誘因についての検証の蓄積は十分とは言えない。国外の研究では、Delautre and Abriata (2018)が挙げられる。VigeoEirisからの提供データを利用してCSR活動の誘因について分析した同研究では、企業の規模及び年数が影響を当てる因子として検証されている他、コーポレートガバナンスとCSR活動には正の関係がある可能性についても言及している。中井・本田(2013)の研究では、企業のCSR活動は優秀な人材獲得や行政からの協力確保へのシグナリングとして作用している可能性や、従業員の生産性向上へ寄与している可能性が示唆されているが、同時に上記の効果の統計的な検証へは課題が多いとしている。また、中小企業におけるCSR活動の普及に関して制度論を用いて考察している横田(2019)の研究では、制度的圧力を強制的・規範的・模倣的同型化の3つの分類に基づいて整理し、その対象となる企業について検討している。その中で、ガイドラインやガバナンス・コードのように行政や投資家を通じて強制的同型化の制度的圧力として機能するものは機関投資家や規模の大きな企業を対象としており、競合企業やメディアを通じて模倣的同型化の制度的圧力として機能すると考えられる企業の不祥事事件への対策やベスト・プラクティスの導入についても社会に対して大きな影響を持つ企業へと対象が限定されていると考察しており、大企業に比べ中小企業では制度的圧力が機能しにくく普及が促進されない原因として挙げている。

また、首藤・竹原(2007)の研究では、CSR活動の取り組みを進めるアプローチは企業を多様なステークホルダーから成る組織として捉え企業価値最大化の目的実現に向けて経営を方向付ける、コーポレート・ガバナンスのステークホルダー・アプローチと一致するとしており、コーポレート・

ガバナンスの枠組みは、企業の行動指針を提供することでCSR活動の戦略的導入を促進することも述べられている。また、総合的に見てCSRに積極的に取り組んでいるのは、大規模安定企業であるという通念を実証的に確認している。加えて、ROA/ROEなどの指標を用いてCSR活動が経済的パフォーマンスに与える影響についても検証している。

### 3. 使用データと記述統計量

#### 3-1 使用データ

本研究では、人的資本情報を含むデータベースとして「CSR総覧企業調査」(東洋経済新報社)を用いる。7月頃に全上場企業、主要未上場企業約4000社を対象に調査票を送付して実施しているアンケート調査であり、2005年以降毎年実施されている。本稿で利用する2020年調査(第16回調査)は、約35%の企業が回答している。また、2020年調査より社内におけるキャリアパスの開示など「ポストコロナ・従業員の働き方」に関する項目も新たに調査に盛り込まれた。また、同調査結果は毎年東洋経済新報社より「CSR総覧」として出版されおり、2017年版より内容により人材活用や人事評価制度などの情報を含む「雇用・人材活用編」と、ガバナンスや社会貢献、環境への配慮などの情報を含む「ESG編」に分けて内容を掲載して発表している。本稿では人的資本情報を含むデータベースとして利用するため、「雇用・人材活用編」を利用する。

さらに、企業の所有状況と各財務情報、コーポレートガバナンスに関連する情報を「eol」(株式会社プロネクサス)を利用して取得する。「eol」は、国内株式公開企業を中心とした企業情報を総合的に配信するデータベースで、有価証券報告書などの開示資料を元として収集した情報を掲載している。証券コードを利用して、両者を接続することで、人的資本情報と財務情報双方を含む企業パネルデータを構築することができる。本稿では、このようにして構築した上場企業約100社のCSR総覧(2020年調査)と各企業の財務情報を含む横断面データを利用して、情報開示における企業の特徴を考察する。また、産業の偏りを防ぐために、使用する100社は、CSR総覧に回答している全企業の産業分布を保つように、各産業から無作為に抽出した(以下図1-1, 1-2参考)。

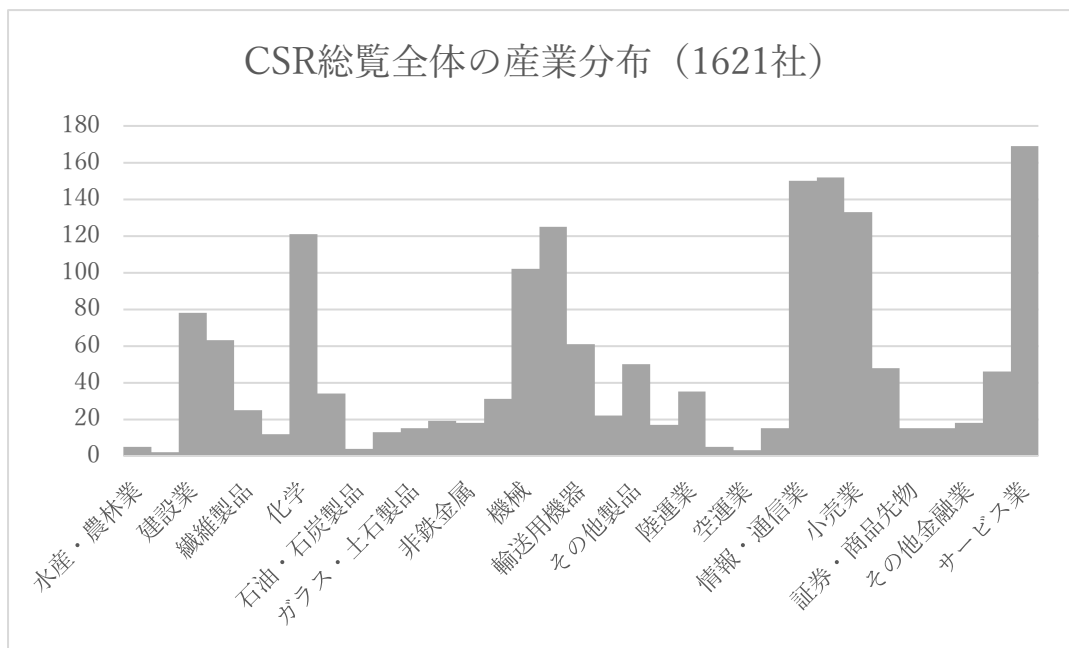


図 1-1 CSR 総覧回答企業全体の産業分布(1621 社)

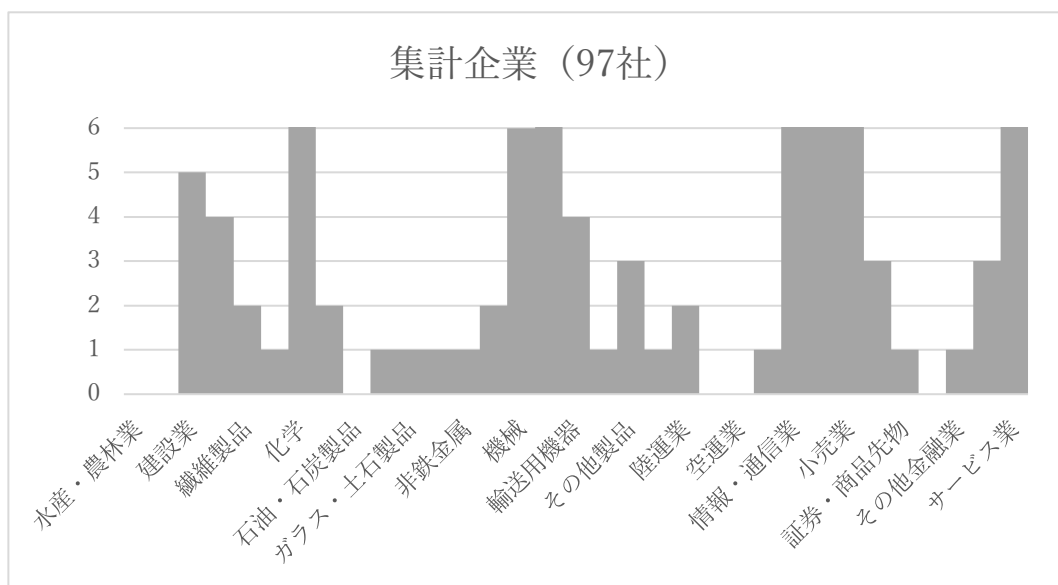


図 1-2 本稿利用企業の産業分布(97 社)

### 3-2 記述統計量

分析に使用した財務情報の記述統計量は以下表2の通りである。

表 2 eol より抽出した財務情報記述統計量

標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
-----	----	------	-----	-----

外国人投資家持分比率	97	14.21	12.63	0	44.17
ROA	97	5.97	6.57	-12.98	36.64
ROE	97	6.08	12.01	-34.72	83.8
従業員数	97	1654.89	2851.83	9	14501
労働生産性	97	7606384.95	12950156.5	-30352078	67877316.4
平均年収	97	6429.11	1532.35	3938	14370
総資産	97	375182.77	1103026.65	1531	8751857
大株主割合	97	48.13	16.34	7.01	92.7
社外取締役割合	97	36.96	11.75	0	80

## 4. 実証分析

### 4-1 開示量に関する階層的クラスタ分析

#### 4-1-1 適切なクラスタ数に関する考察

はじめに、CSR総覧に記載されている内容、調査票での質問事項の分類や総覧掲載時の区分を参考に、17のカテゴリーに分類する(別表1)。

次に、各カテゴリーにおいて開示されている情報量に基づいて、階層的クラスタ分析を行う。また、本稿で使用するCSR総覧に基づいた開示量の変数は各カテゴリーにおける回答項目数で表されているため、最大値が異なることから標準化を行なったデータを利用して以下の階層的クラスタ分析を行なった。

データ間の距離をユークリッド距離とし、クラスタ間の距離の計測は外れ値に対して頑健であるとされており、クラスタ分析においてメジャーであるワード法を利用して行なった。デンドログラムを記載すると以下図2のようになる。



図2 CSR 総覧開示量によるデンドログラム

ここで適切なクラスター数に関して検証を行う。クラスター数の選定に関する基準は複数存在するが、今回は可視化の観点から、縦軸にクラスター内距離二乗和、横軸にクラスター数をとったエルボー曲線を参考に検証する。下部に示されるのが本稿で使用している開示量に関するデータのエルボー曲線である。クラスター内距離二乗和はクラスター数が増加するほど減少する性質を持つため、減少幅が一定に落ち着くクラスター数が望ましいものと判断する。図3を参考にするとクラスター数3から減少幅が一定になり始めていることがわかる。

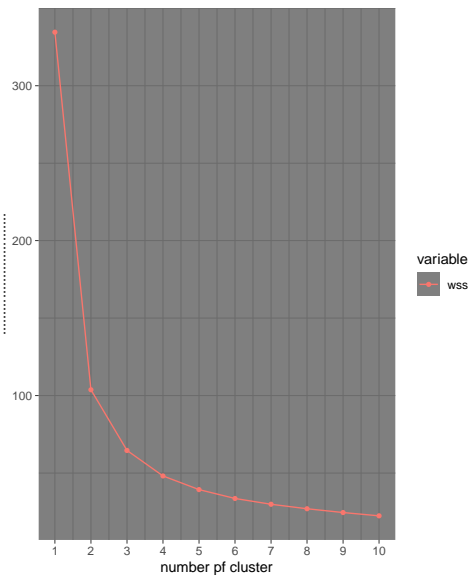


図3 開示量によるクラスタ分析に対するエルボー曲線



ここで、クラスター数を3とした場合とクラスター数を4とした場合の各クラスターに分類した場合における分布の違いを確認する。結果は以下表3のようになる。

**表3 クラスタ数によるデータ分布の比較**

		k = 4			
		1	2	3	4
k = 3	1	31	0	0	0
	2	0	45	10	0
	3	0	0	0	11

ここから、クラスター数を4に設定した場合には、クラスター数を3とした場合におけるクラスター2に含まれる企業が、クラスター1と3に分割されることが分かる。

また、クラスターの安定性を検証するため、Rに実装されているfpcパッケージのclusterboot関数を使用してJaccard係数の平均値を確認する。Jaccard係数とは集合内のデータの類似度を表す指標である。この係数が高いほどクラスター内のデータは類似性が高く、クラスターが安定していると捉えることができる。一般に、0.6以上0.75以下の場合はある程度データのパターンを示していると理解され、0.8以上を示す場合は特に安定したクラスターとして解釈される。以下表4にクラスター数3、4の場合のJaccard係数の平均を示す。

**表4 クラスタ数 3, 4 における Jaccard 係数平均値の比較**

k=3	番号	Jaccard 係数平均値	k=4	番号	Jaccard 係数平均値
	1	1		1	0.99
	2	0.92		2	0.95
	3	0.79		3	0.85
				4	0.98

以上の結果より、クラスター数3、4の場合双方ともにも0.75以上の値を示しており、安定したクラスター分類と言える。Jaccard係数平均値のみで比較するとクラスター数は4が安定しているように見えるが、以降に記述する各カテゴリにおけるクラスタリングの有意性から、以降ではクラスター数を3として分析を行うこととする。

#### 4-1-2 各クラスタの特徴の検討

次に、各クラスターにおける変数の特色を比較し、クラスターごとの情報開示における特徴考察する。各カテゴリに属する記入項目数がカテゴリごとで異なるために、比較可能性を高めるため、開示割合という形で平均値と標準偏差を以下表5に示す(平均値において太字表示されるのは

50%を超えているカテゴリ)。また、クラスターごとの特徴が有意に反映されているかを確認するために分散分析を行い、その結果も以下へ示す(表5)。作成したクラスターを独立変数、クラスター分析に用いられたカテゴリを従属変数とする一元配置分散分析を実施した。なお、多重比較にはTukey法を用いた。クラスター数3の場合には全てのカテゴリで5%水準における有意な主効果を確認することができた一方、クラスター数4の場合にはキャリア関連、ハラスメント防止、転職者の再雇用の3項目では有意性を確認できなかった。

表 5 クラスターごとカテゴリ別開示量の平均値(k=3)

	Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3	
	Average	Sd	Average	Sd	Average	Sd
インセンティブ向上施策	0	0	0.98	0.13	1	0
キャリア関連	0	0	0.83	0.18	0	0
テレワーク関連	0	0	1	0	0	0
ハラスメント防止策	0	0	0.91	0.22	0	0
看護・介護休暇	0	0	0.9	0.21	0.75	0.11
勤務柔軟化施策	0.03	0.18	1	0	1	0
産児・育児休暇	0.01	0.06	0.84	0.2	0.53	0.17
障がい者雇用	0.24	0.22	0.79	0.25	0.42	0.24
人権尊重	0	0	0.7	0.23	0.48	0.31
人材活用	0.1	0.02	0.74	0.23	0.72	0.21
賃金・労働時間	0	0	0.68	0.34	0.33	0.3
定年関連	0.02	0.11	0.92	0.13	0	0
転職者の再雇用	0	0	0.95	0.23	0	0
人事・評価制度	0	0	0.83	0.2	0.66	0.24
兼業・副業	0	0	1	0	0	0
有給休暇	0.52	0.51	0.84	0.37	0.18	0.4
両立支援施策	0.02	0.09	0.75	0.3	0.73	0.26
労働安全衛生	0	0	0.75	0.25	0.49	0.22

クラスター1において開示割合の平均値が50%を超えているカテゴリが1つしかなく、開示のないカテゴリが目立つ。このクラスターは「雇用・人材活用編」に対して回答を返送しているものの、情報開示を行っていない企業として特徴付けることができる。一方クラスター2では全ての項目において平均の回答率は50%を超えており、調査票に対してほとんど全ての項目を回答している企業群として解釈することができる。

クラスター3では、キャリア関連・テレワーク関連・ハラスメント防止策・定年関連など2021年版から「ポストコロナ・従業員の働き方」として新たに導入された項目への回答がされていない企業として捉えることができる。また、米国における企業の情報開示の現状を分析したKlemesh et al.(2019)によると、機関投資家による需要の高まりを受けて、社内における多様性に関する記述を報告書に記載する企業が増加しており、Fortune100社のうち言及していない企業は3分の1未満である。クラスター3で平均値の高い項目に注目すると看護・介護休暇、人材活用、両立支援施策など、多様な人材や働き方について記述している項目が目立っており、同様の傾向を見ることができるのではないだろうか。

次に、クラスター分類の有意性を確認するため、分散分析とTukey法による多重比較を行った(表6)。

表 6 開示量に関する分散分析・多重比較結果 (k=3)

	要因	Df	SS	MS	F	Pr(>F)		多重比較 (Tukey)
インセンティブ向上施策	クラスター	1	15.72	15.72	261.01	<2.20E-16	***	1<2, 1<3, 2≒3
	Residuals	95	5.72	0.06				
キャリア関連	クラスター	1	2.36	2.36	14.05	0.0003058	***	1<3<2
	Residuals	95	15.94	0.17				
テレワーク関連	クラスター	1	3.40	3.40	15.80	0.0001374	***	1<2, 3<2, 1≒3
	Residuals	95	20.42	0.21				
ハラスメント防止策	クラスター	1	2.81	2.81	13.73	0.0003552	***	1<2, 3<2, 1≒3
	Residuals	95	19.42	0.20				
看護・介護休暇	クラスター	1	10.67	10.67	126.86	<2.20E-16	***	1<3<2
	Residuals	95	7.99	0.08				
勤務柔軟化施策	クラスター	1	14.97	14.97	247.45	<2.20E-16	***	1<2, 1<3, 2≒3
	Residuals	95	5.75	0.06				
産児・育児休暇	クラスター	1	6.96	6.96	71.56	3.22E-13	***	1<3<2
	Residuals	95	9.24	0.10				
障がい者雇用	クラスター	1	1.98	1.98	19.00	3.31E-05	***	1<2, 3<2, 1≒3
	Residuals	95	9.91	0.10				
人権尊重	クラスター	1	5.43	5.43	64.67	2.46E-12	***	1<3<2
	Residuals	95	7.97	0.08				
人材活用	クラスター	1	6.36	6.36	107.31	<2.20E-16	***	1<2, 1<3, 2≒3
	Residuals	95	5.63	0.06				
賃金・労働時間	クラスター	1	3.85	3.85	29.12	4.99E-07	***	1<3<2
	Residuals	95	12.57	0.13				
定年関連	クラスター	1	2.64	2.64	13.68	0.0003626	***	1<2, 3<2, 1≒3
	Residuals	95	12.57	0.13				

	Residuals	95	18.32	0.19				
転職者の再雇用	クラスタ	1	3.04	3.03	13.67	0.0003643	***	1<2, 3<2, 1≐3
	Residuals	95	21.09	0.22				
人事・評価制度	クラスタ	1	8.79	8.79	105.20	<2.20E-16	***	1<3<2
	Residuals	95	7.94	0.08				
兼業・副業	クラスタ	1	3.40	3.40	15.80	0.0001374	***	1<2, 3<2, 1≐3
	Residuals	95	20.42	0.21				
有給休暇	クラスタ	1	0.02	0.02	0.07	0.7854	**	1<2, 3<2, 1≐3
	Residuals	95	21.76	0.23				
両立支援施策	クラスタ	1	8.37	8.37	89.86	2.14E-15	***	1<2, 1<3, 2≐3
	Residuals	95	8.85	0.09				
労働安全衛生	クラスタ	1	5.94	5.94	63.30	3.73E-12	***	1<3<2
	Residuals	95	8.92	0.09				

前述の通りにクラスタ数3の場合には全ての項目においてクラスタに有意な主効果を認めることができた。また、多重分析の結果、1組のクラスタ間に有意性のある差を認めることができない項目もいくつかあるが、1<3<2が開示情報量における傾向として確認することができる。その為、以降多重比較で求めたクラスタ間の順序(1<3<2)を利用して、クラスタ属性を被説明変数、その他企業の財務情報などを説明変数とした順序ロジット分析を行うことで、企業の情報開示における特徴について検証する。

## 4-2 開示量に関するクラスタ分類の誘因と順序ロジット分析

### 4-2-1 各クラスタに属する企業の特徴に関する考察（挿入変数の検討）

各クラスタにおける開示量の特徴を明らかにしたところで、各クラスタに属する企業の特徴を検討する。

ここで、先行研究で紹介した川原(2016)による企業の社会的責任の情報開示の誘因に関する理論を踏まえると、情報開示の程度に影響を与える変数としては、株主を含めた各ステークホルダーの影響力、企業の経営戦略状態、財務的なパフォーマンスが主な要素として考えられる。また、自主的な情報開示について統合的な理論的枠組みを提唱したとされるAn et al.(2011)は、川原によって紹介されている五つの理論のうちステークホルダー理論、説明責任理論に追加してエージェンシー理論、シグナリング理論を相互に関連づけて説明している。また、それらの理論に則り、自発的な情報開示のための条件を3つ示している。組織の経営者と様々なステークホルダーとの間の情報の非対称性を軽減すること、様々なステークホルダーに対する説明責任を果たすこと、組織の正当性と卓越性を社会に示すことである。Brown and Matsu(2016)も同様に、企業が情

報開示を採用意欲の表示や潜在的な従業員に対する卓越性のシグナルとして活用している可能性について言及している。彼らの前提からも、ステークホルダーの多様性や従業員の影響力が企業の情報開示へ影響を与える要素として考察することができる。

#### 4-2-2 各クラスターに属する企業の特徴に関する考察（順序ロジット分析）

これらの先行研究を参考に、順序ロジット分析における説明変数について考察する。被説明変数となるクラスター属性は、前述のクラスター分析で得られた分類を、重比較分析によって得られた順序であるクラスタ1<クラスタ3<クラスタ2を利用して、開示量の最も少ないクラスタを1、最も多いクラスタを3となるように割り当てて利用する。ステークホルダーの影響力を測る指標として大株主比率、企業の財務的なパフォーマンスの指標としてはROA,ROEを利用し、企業規模をコントロールする為に総資産の自然対数、企業の財務状況を測るために負債比率を挿入する。また、従業員に関する項目として従業員数を挿入する、他研究では従業員数をステークホルダーの規模を示す変数として利用しているため、本稿でもそのように利用する。分析結果を以下に示す(表7)。

$$\begin{aligned} Cluster = & \beta_{bigshare} \times bigshare + \beta_{roa} \times roa + \beta_{roe} \times roe \\ & + \beta_{logtotalassets} \times logtotalassets + \beta_{debratio} \times debratio \\ & + \beta_{emnum} \times emnum \end{aligned}$$

*Cluster* : 前述のクラスタ分析で利用した分類 (数が増加するほど開示が多い)

*bigshare* : 大株主比率(%), *roa* : ROA(%), *roe* : ROE(%)

*logtotalassets* : 総資産の自然対数(円), *debratio* : 負債比率(%),

*emnum* : 従業員数(人)

表7 開示量クラスタによる順序ロジット分析結果

Coefficients:				
	Estimate	SE	z value	Pr(> z )
big_share	0.0247184	0.0148375	1.666	0.0957 .
roa	-0.1078788	0.0603514	-1.788	0.0739 .
roe	0.0505689	0.0298369	1.695	0.0901 .
logtotalassets	-0.1926173	0.1930438	-0.998	0.3184
debt_ratio	-0.001663	0.0014062	-1.183	0.237
em_num	0.0002581	0.0001174	2.198	0.0279 *
Signif. Code:	0 '***'	0.001 '**'	0.01 '*'	0.05 '.' 0.1 ' ' 1

5%水準で有意性を示すのは従業員数、10%水準では大株主割合、ROA、ROEが有意という結果となった。有意性を検出する項目が少なくなってしまったのは、サンプル数の少なさに起因するところと思われる。しかし、従業員数が5%水準で正に有意であることから、先行研究でも言及されているようにステークホルダーの規模が企業の情報開示に影響を与えることが分かる。また、従業員数が大きいことは企業規模を表すだけでなく、先行研究では従業員の影響力としても解釈されており、An et al.(2011)による理論で提示されているように、企業による従業員に対する卓越性のシグナルとして情報開示を利用している可能性についても示唆しているのではないだろうか。

#### 4-3 開示内容に関する階層的クラスタ分析

##### 4-3-1 適切なクラスタ数に関する考察

次に、開示された内容についてポジティブな回答とネガティブな回答に分類し、その結果を元に前述部と同様に階層的クラスタ分析を行い、類型化を行う。

開示内容の項目ごとに内容を判断する基準として、施策の実施や制度の有無を対象としている項目では実施している/制度があるなどの回答をポジティブな回答として分類し、実施なしや検討中などの回答はネガティブな回答として分類した(別表2)。さらに、開示をしていない企業についてはネガティブな回答として取り扱った。具体的な内容を記述する項目では、記述の長短に関わらず、記述をしていればポジティブとして分類する。さらに、具体的な数値を回答する項目では、厚生労働省による開示資料などから全国的な平均を求め、基準値とした。例えば、介護休業取得者数については、雇用均等基本調査における介護取得者数割合(調査産業計)を参考とし、育休後の復職率では同調査における育児休業終了後の復職者及び退職者割合(平成30年)の数値を参考とした。従業員の労働時間や残業時間/手当については毎月勤労統計調査より、総実労働時間や所定外労働時間を基準として利用し有給休暇については就労条件総合調査より平均付与日数(調査産業計)などを利用した。労働安全衛生における項目については労働災害動向調査より労災度数を、労働安全衛生実態調査よりメンタルヘルスによる休職者数を基準値として利用した。また、定年制の是非については、年齢差別であるという考えや、一方で労働市場の流動性を高めるといった視点もあり、議論がなされているため実施についてポジティブであるかどうか客観的な指標を用いて判断する事が難しく、内容に関する分類においてカテゴリから削除した。

開示量を利用した前述の分析と同様に、データ間の距離をユークリッド距離とし、クラスター間の距離の計測は外れ値に対して頑健であるとされているウォード法を利用して行う。デンドログラムを記載すると以下図4のようになる。

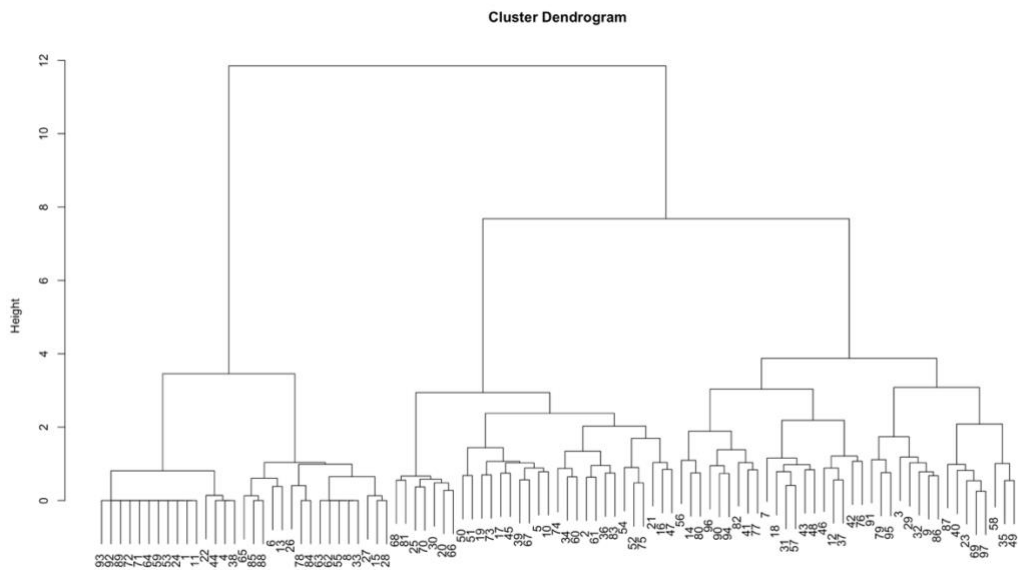


図 4 CSR 総覧開示内容によるデンドログラム

ここで、開示量のクラスタ分析を行った検証と同様に、エルボー曲線を用いて適切なクラスター数について検討する(図5)。

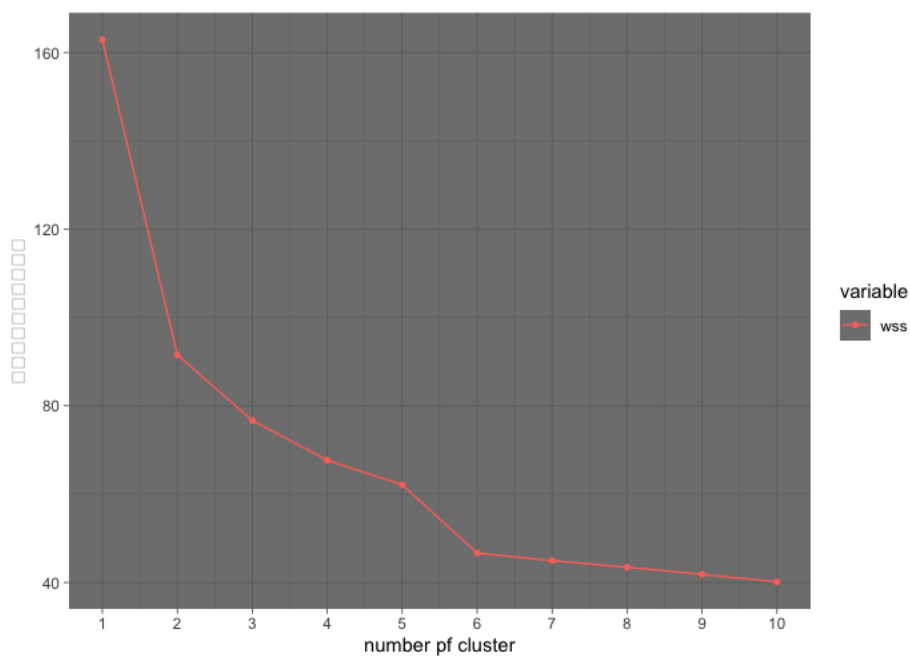


図 5 開示内容によるクラスタ分析に対するエルボー曲線

クラスター数3で減少幅が一定になり、クラスター数6で再度減少幅が一定になる事が見て取れる。ここで、クラスターの安定性を検証するため、Rに実装されているfpcパッケージのclusterboot

関数を使用してJaccard係数の平均値を確認する。この係数が高いほどクラスター内のデータは類似性が高く、クラスターが安定していると捉えることができる。0.6以上0.75以下の場合はある程度データのパターンを示していると理解され、0.8以上を示す場合は特に安定したクラスターとして解釈される。以下にクラスター数3、6の場合のJaccard係数の平均を示す(表8)。

表 8 クラスタ数 3, 6 における Jaccard 係数平均値の比較

k=3	番号	Jaccard 係数平均値	k=6	番号	Jaccard 係数平均値
	1	0.97		1	0.68
	2	0.83		2	0.69
	3	0.86		3	0.54
				4	0.44
				5	0.69
				6	0.74

クラスタ数3の場合における同係数は全クラスタにおいて0.85を超えており、安定したクラスタとして破断する事ができる。一方で、クラスタ数6の場合におけるJaccard係数の平均値は0.8を超えるクラスタがなく、クラスタ数を3とした場合に比べ、不安定である事が確認できる。データ数に対してクラスタ数が多くなってしまふ事が原因であると推察される。よって以降はクラスタ数を3として分析を行う。

#### 4-3-2 各クラスタの特徴の検討

次に、各クラスターにおける変数の特色を比較し、開示内容の特徴を考察する。各カテゴリに属する記入項目の最大値がカテゴリによって異なるために、比較可能性を高めるため、記載割合という形で平均値と標準偏差を以下に示す(表9)。また、クラスターごとの特徴が有意に反映されているかを確認するために分散分析を行い、その結果も以下へ示す(表10)。作成したクラスタを独立変数、クラスタ分析に用いられたカテゴリを従属変数とする一元配置分散分析を実施した。なお、多重比較には Tukey法を用いた。

表 9 クラスタごとカテゴリ別開示量の平均値(k=3)

	Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3	
	Average	Sd	Average	Sd	Average	Sd
インセンティブ向上施策	0	0	0.6	0.22	0.23	0.12
キャリア関連	0	0	0.43	0.16	0.13	0.14
テレワーク関連	0	0	0.52	0.43	0.26	0.39



ハラスメント防止策	0	0	0.98	0.09	0.56	0.46
看護・介護休暇	0	0	0.71	0.2	0.67	0.18
勤務柔軟化施策	0	0.03	0.54	0.21	0.29	0.11
産児・育児休暇	0	0	0.79	0.1	0.62	0.14
障がい者雇用	0.19	0.22	0.82	0.24	0.34	0.3
人権尊重	0	0	0.84	0.14	0.3	0.3
人材活用	0.02	0.04	0.8	0.22	0.18	0.26
賃金・労働時間	0.4	0	0.58	0.14	0.57	0.16
人事・評価制度	0	0	0.61	0.13	0.31	0.15
有給休暇	0.44	0.46	0.79	0.28	0.44	0.44
両立支援施策	0	0.02	0.58	0.2	0.39	0.21
労働安全衛生	0	0	0.56	0.11	0.29	0.2

クラスタ1は、ポジティブな回答をしている割合が50%を超えるカテゴリが一つもなく、開示内容から見た施策の実施に乏しい企業と特徴付けられる。一方でクラスタ2は、内包する項目数が多いキャリア関連のカテゴリを除き全ての回答で平均値が50%を超えており、実施に意欲的な企業と見る事ができる。また、クラスタ3は、ハラスメント防止策や介護・看護休暇、育児・産児休暇、賃金・労働時間の4カテゴリにおいて平均値が50%を超えている。ここで、武石(2011)のイギリス・ドイツ・オランダ・スウェーデンの4カ国と日本におけるWLBの達成について比較した研究によると、企業自身による社内のWLBに対する評価に対して日本では「法を上回る育児休業制度」「短時間勤務制度(育児・介護以外)」「半日単位の有給休暇制度」の3つの制度に関して有意に正の結果が得られており、これらの制度を導入している事が企業のWLBの自己評価を高めていると検証されている。クラスタ3におけるポジティブな回答の平均値が高いカテゴリは上記の検証に沿った結果となっており、企業による自己評価を高めるような施策から優先的に導入されていると見る事ができる。

表 10 開示内容に関する分散分析・多重比較結果 (k=3)

	要因	Df	SS	MS	F	Pr(>F)	多重比較 (Tukey)
インセンティブ向上施策	クラスタ	1	0.71	0.71	10.14	0.001963 **	1<3<2
	Residuals	95	6.69	0.07			
キャリア関連	クラスタ	1	0.22	0.22	5.10	0.02624 *	1<3<2
	Residuals	95	4.13	0.04			
テレワーク関連	クラスタ	1	1.01	1.01	7.08	0.009129 **	1<3<2
	Residuals	95	13.55	0.14			
ハラスメント防止策	クラスタ	1	4.56	4.56	24.17	3.68E-06 ***	1<3<2

	Residuals	95	17.93	0.19				
看護・介護休暇	クラスタ	1	7.19	7.19	134.09	< 2.20E-06	***	1<2, 1<3, 2≒3
	Residuals	95	5.09	0.05				
勤務柔軟化施策	クラスタ	1	1.21	1.21	23.05	5.86E-06	***	1<3<2
	Residuals	95	4.97	0.05				
産児・育児休暇	クラスタ	1	5.94	5.94	97.42	3.13E-16	***	1<3<2
	Residuals	95	5.79	0.06				
障がい者雇用	クラスタ	1	0.25	0.25	1.89	1.73E-01		1<2, 3<2, 1≒3
	Residuals	95	12.80	0.13				
人権尊重	クラスタ	1	1.16	1.16	8.14	5.32E-03	**	1<3<2
	Residuals	95	13.59	0.14				
人材活用	クラスタ	1	0.26	0.26	1.78	0.1856		1<2, 3<2, 1≒3
	Residuals	95	14.02	0.15				
賃金・労働時間	クラスタ	1	0.44	0.44	24.51	3.20E-06	***	1<2, 1<3, 2≒3
	Residuals	95	1.70	0.02				
人事・評価制度	クラスタ	1	1.41	1.41	24.40	3.35E-06	***	1<3<2
	Residuals	95	5.50	0.06				
有給休暇	クラスタ	1	0.01	0.01	0.04	0.8375		1<2, 3<2, 1≒3
	Residuals	95	18.03	0.19				
両立支援施策	クラスタ	1	2.20	2.20	35.41	4.45E-08	***	1<3<2
	Residuals	95	5.91	0.06				
労働安全衛生	クラスタ	1	1.24	1.24	22.04	8.97E-06	***	1<3<2
	Residuals	95	5.34	0.06				

分散分析の結果(から15カテゴリ中クラスタ1&3双方で開示が無いあるいは高い3カテゴリを除く、12カテゴリにおいてクラスタに有意な主効果を認める事ができた。また、多重比較の結果、1/3や2/3間で有意な順序が確認できない項目がいくつか存在するが、クラスタ間における順序は1<3<2として認める事ができる。この順序を利用して以降では順序ロジット分析を行い、CSR総覧への開示情報からみた、企業の積極的な施策導入に影響を与える因子について検証する。

#### 4-4 開示内容に関するクラスタ分類の誘因と順序ロジット分析

先行研究として紹介した、中井・本田(2013)や横田(2019)、首藤・竹原(2007)による企業のCSR活動の誘因に関する研究から、CSR活動導入への条件として、企業規模の大きさや安定性、従業員へのシグナリングの必要性、株主などの外部からの圧力の大きさやコーポレートガバナンスへの意識などが考えられる。ここから、クラスタ属性を被説明変数とした順序ロジット分析におけ

る説明変数を以下のように挿入する。まず、被説明変数となるクラスター属性は、前述のクラスター分析で得られた分類を、重比較分析によって得られた順序であるクラスタ1<クラスタ3<クラスタ2を利用して、施策実施の最も少ないクラスタを1、最も多いクラスタを3となるように割り当てて利用する。企業規模を表す変数として総資産の自然対数や従業員数を挿入、企業財政の安定性を示す指標として負債比率、優秀な人材へのシグナリングへの意欲の指標として在籍している社員の平均年収、株主の影響を測るために大株主比率を、企業の経済的パフォーマンスの指標としてROE、企業のコーポレート・ガバナンスへの取り組みに関する指標として取締役における社外取締役の割合も変数として挿入する(表11)。

$$\begin{aligned} Cluster = & \beta_{logtotalassets} \times logtotalassets + \beta_{emnum} \times emnum + \beta_{debratio} \times debratio \\ & + \beta_{avrsalary} \times avrsalary + \beta_{bigshare} \times bigshare + \beta_{roe} \times roe \\ & + \beta_{outside} \times outside \end{aligned}$$

*Cluster* : 前述のクラスター分析で利用した分類(数が増加するほど実施内容が豊富)

*logtotalassets* : 総資産の自然対数(円), *emnum* : 従業員数(人), *debratio* : 負債比率(%),

*avrsalary* : 従業員平均年収(円), *bigshare* : 大株主比率(%), *roe* : ROE(%), *outside*

: 社外取締役割合(%)

表 11 開示内容クラスタによる順序ロジット分析結果

Coefficients:					
	Estimate	SE	z value	Pr(> z )	
logtotalassets	6.61E-01	2.27E-01	2.918	0.00353	**
em_num	-5.94E-08	1.07E-04	-0.001	0.99956	
debt_ratio	-2.71E-03	9.26E-04	-2.921	0.00349	**
avr_salary	5.08E-04	1.97E-04	2.577	9.98E-03	**
big_share	2.76E-03	1.41E-02	0.195	0.84505	
roe	-4.99E-03	1.75E-02	-0.285	0.77542	
outside	3.05E+00	1.86E+00	1.646	0.09971	.
Signif. Code:	0 '***'	0.001 '**'	0.01 '*'	0.05 '.'	0.1 ' ' 1

結果は上記のようになる。総資産の自然対数、負債比率や平均年収において5%水準で有意な結果が確認された。また、社外取締役割合に関しては10%水準で正に有意な結果となった。コーポレートガバナンス・コードで設置が促進されている社外取締役の設置割合は、企業のコーポレート・ガバナンスに対する意識の指標として考えることができる。また、首藤・竹原(2007)によると、コーポレート・ガバナンスの枠組みの設定はCSR活動の戦略的導入を促進する効果があるとされており、社外取締役割合がCSR活動導入に対して正の影響をもたらすという本稿の分析結果はこの主張と整合的であると考えられる。総資産において有意に正、負債比率において有意に負の結

果が確認されたことは、CSR活動に取り組む企業は大規模で安定した企業であるとする先行研究とも整合的な結果となった。また、平均年収については、優秀な人材への需要が高く、収益力のある企業はCSR活動に対して積極的に取り組んでいる可能性を示唆しているほか、WLB施策の導入に関する考察を行うこともできる。武石(2011)の研究では、WLB施策には組織へのコミットメントが重要であり、組織へのコミットメント得点を被説明変数としたOLS推計では個人年収がプラスに有意であると検証されている。クラスタ分析に利用した変数としてWLB施策に関する項目も含まれていることから、施策導入の基盤としての組織へのコミットメントが期待できる従業員の年収が高い企業ほど積極的に取り組んでいることを示す結果となっていると考えられる。分析の結果は、企業によるCSR活動やWLB施策の導入は資金力のある安定的な大企業においてより積極的に取り組まれており、中小規模の企業における導入には課題があるという先行研究の視点をサポートする結果となった。実施のメリットが大企業に限られているものが多いこともその要因として考えられるのではないかと。

#### 4-5 開示量・開示内容双方のクラスタ分析による結果の比較

最後に開示量の類型化と開示内容による類型化の比較を行うことで、内容と開示量に関して考察したい。それぞれのクラスタの分布についてまとめると以下ようになる。

ポジティブな内容であれば回答する事が想定されるため、開示量におけるクラスタ分類と実施内容におけるクラスタ分類が概ね一致するのではないかと考えられる。実際のデータを利用して、クラスタ分類の分布を確認すると以下ようになる(図6)。また利用したデータの開示割合と、実施内容に関する充実度の関係を散布図にて確認すると以下ようになる(図7)。

		実施内容		
		1	2	3
開示量	1	31	0	0
	2	0	30	25
	3	0	0	11

図6 開示量クラスタと実施内容クラスタの分布比較

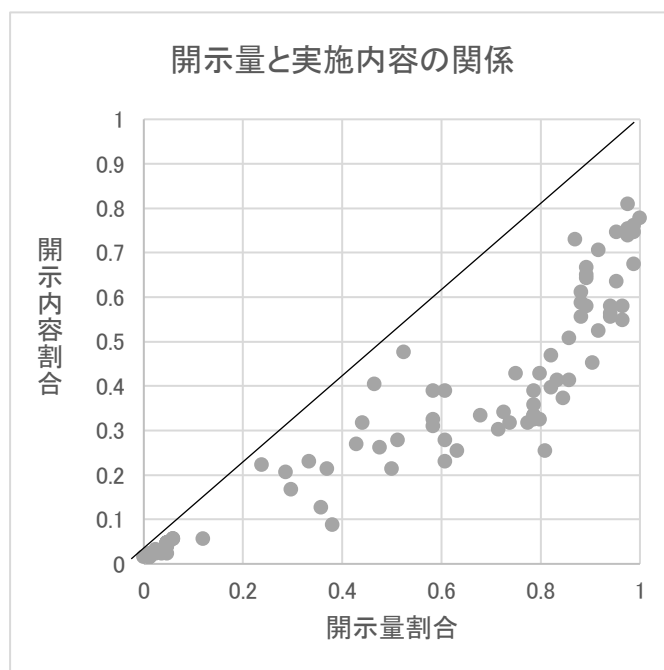


図7 利用データの開示量と内容充実度合いの散布図

開示量に対するクラスタ分析において、情報開示に対して積極的な企業群として特徴づけられるクラスタ2に分類された企業の約半数が、実施内容に対するクラスタ分析において、中程度の実施と特徴付けられているクラスタ3に属している事がわかる。散布図を確認しても、黒線で表示されている1対1の比例関係の直線に対して、全体的に下方へデータが位置する事が分かる。開示量割合は高くとも、実施内容の充実度は高くない企業が存在することを示している。すなわち、実施内容がポジティブでない場合にも回答している企業が観測されていることとなる。回答が任意であるCSR調査においてネガティブな内容でも公開できる企業が一定数存在するという事は、同調査における情報開示のインパクトが大きいことを示唆しているのではないかと。現段階での日本で利用できる画一的な数少ない情報源として利用できるCSR総覧の意思決定有用性や価値関連性に関して、検討が必要であることを示している。ここからも、人的資本に関連する情報への関心を高めて制度的圧力を強化するためにも、ISO30414など新たに制定された基準を参考にして、画一的な情報開示を促進するデータベースを制定することの重要性が強調される。SECによる開示規定の改正と企業による情報開示の関係を分析したHaslag et al. (2021)の研究結果によると、開示項目を具体的に定めておらず、企業に開示内容を選ぶ裁量を与えられている場合でも、制定することが開示量の増加に有意に働くと分かっている。このことから、特に現時点で開示の少ない企業による開示を促すためにも、日本における適切な開示規定の制定が肝要であると判断できる。

## 5. 最後に

本研究では、開示に対し国際的機運が高まっている人的資本情報について、日本で入手できる情報源であるCSR総覧を利用し、情報開示量や実施内容における類型化を行うことで、企業の情報開示あるいは施策導入における特徴を検討した。積極的な開示や施策導入に対して、企業規模の大きさや財政の安定性などが大きく影響を与える事が分かり、先行研究でも指摘されている通り、情報開示によるメリットを享受できる企業が大企業に限定されていることや既存の制度的圧力が大企業のみを対象としたものであることが背景として考えられる。しかし、冒頭で紹介したドイツの研究などから人的資本情報が価値関連性を持つことや投資家意思決定有用性を持つことは近年明らかにされてきており、ISO30414などの国際的な基準の制定によって、より一層影響力を持つようになると予想される。潮流の中に日本を適切に位置付けるためにも、大企業に限らず情報開示を促進するような仕組み作りが今後重要になるであろう。

最後に本研究の限界に関して考察する。冒頭で記述した通り、本研究において利用した情報源であるCSR総覧は、人的資本情報の開示を前提としたデータベースではないため、企業の人的資本情報に関して十分に網羅できたとは考えにくい。より適切な情報源の模索を続けたい。また、サンプルとして使用した企業数の少なさも課題としてあげられる。CSR総覧における開示が統一されたフォーマットを利用していないために、集計に困難が生じ、多くの企業に関する情報を集計する事が叶わなかった。今後利用する際には、スクレイピングなどより効率的に情報を抽出できる手法について検討したい。

## 引用文献

- AnYi, DaveyHoward, EggletonR.C.Ian. (2011). Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure. *Journal of Intellectual Capital*.
- BrownJennifer, MatsaADavid. (2015). Boarding a Sinking Ship? An Investigation of Job Applications to Distressed Firms. *The Journal of Finance*.
- DeeganCraig. (2002). Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures – a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- DeeganCraig. (2014). An overview of legitimacy theory as applied within the social and environmental accounting literature. 著: BebbingtonJan, UnermanJeffrey, O'DwyerBrendan, *Sustainability Accounting and Accountability*. Routledge.
- DelautreGuillaume, AbriataDBruno. (2018). Corporate Social Responsibility: Exploring determinants and complementarities. *International Labor Office*.
- DowlingJohn, PfefferJeffrey. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior. *Pacific Sociological Review*.
- FreemanREdward. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- GamerschlagRamin. (2013). Value relevance of human capital information. *Journal of Intellectual Capital*.
- GrayRob, AdamsACarol, OwenDave. (2014). *Accountability, Social Responsibility and Sustainability: Accounting for Society and the Environment*. Pearson Education.
- GrayRob, KouthyReza, LaversSimon. (1995). Corporate Social and Environmental Reporting—A Review of the Literature and a Longitudinal Study of UK Disclosure. *Accounting Auditing & Accountability Journal*.
- GuthrieJames, ParkerDLee. (1990). Corporate social disclosure practice: A comparative international analysis. *Advances in Public Interest Accounting*.
- HanssonBo. (2004). Human capital and stock returns: Is the value premium an approximation for return on human capital? *Journal of Business Finance and Accounting*.
- HaslagHPeter, SensoyABerk, WhiteTJoshua. (2021). Human Capital Disclosure. SSRN.
- HigginsColin, Larrinaga-GonzalezCarlos. (2014). Sustainability reporting: insights from institutional theory. 著: BebbingtonJan, UnermanJeffrey, O'DwyerBrendan, *Sustainability Accounting and Accountability*.

- KlemeshSteve, NeilMBridget, SmithCJamie. (2019). How and Why Human Capital Disclosures are Evolving. (ページ: <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/11/15/how-and-why-human-capital-disclosures-are-evolving/>). Harvard Law Forum on Corporate Governance.
- Mo ¨llerKlaus, GamerschlagRamin, GuentherFinn. (2011). Determinants and effects of human capital reporting and controlling. Journal of Management Control.
- O'DonovanGary. (2002). Environmental disclosures in the annual report: Extending the applicability and predictive power of legitimacy theory. Accounting, Auditing & Accountability Journal.
- RobertsWRobin. (1992). Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: An Application of Stakeholder Theory. Accounting, Organizations and Society.
- 横田理宇. (2019). 中小企業における CSR の普及・伝播要因に関する制度論的考察. 日本経営倫理学会.
- 経済産業省 産業人材課. (2021). 人的資本経営に関する調査について. 「人的資本経営に関する調査」オンライン説明会. 経済産業省.
- 首藤恵, 竹原均. (2007). 企業の社会的責任とコーポレート・ガバナンス -非財務情報開示とステークホルダー・コミュニケーション-. 早稲田大学ファイナンス総合研究所.
- 川原尚子. (2016). 企業の社会的責任の情報開示の誘因に関する理論: 文献レビュー. 近畿大学商経学会.
- 中井美和, 本田智則. (2013). CSR 活動は金融市場においてどう評価されているか: 研究の現状. 日本 LCA 学会誌, 332-339.
- 武石恵美子. (2011). 働く人のワーク・ライフ・バランスを 実現するための企業・職場の課題. 独立行政法人経済産業研究所.
- 本川勝啓. (2018). Research on Corporate Disclosure of Human Capital: An Analysis from the Decision-Usefulness Approach. 京都大学.
- 野中郁次郎, 竹内弘高. (1995). The knowledge-creating company : how Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press.
- 國部克彦, 梨岡英理子. (2002). 日本企業の環境会計情報開示に関する現状分析. 会計プロGRESS.



別表 1 開示量集計に利用した項目(カテゴリ毎)

カテゴリ	内容	CSR 総覧における形式	CSR 総覧における項目(内容)	2021 年版
インセンティブ向上施策				
	従業員のインセンティブを向上させるような施策の実施	提示選択肢 9 + 自由記述 3	①資格・技能検定の取得奨励制度 ②社内公募制度 ③FA 制度 ④企業内ベンチャー制度 ⑤国内留学制度 ⑥海外留学制度 ⑦特別な成果に対する表彰・報奨制度 ⑧キャリアアップ支援制度 ⑨ストックオプション制度 他自由記述欄(3)	
キャリア関連				
	キャリアパス・キャリアマップ等の提示	有無を選択(3 択)	提示/提示なし/検討中	○
	複線型人事制度の導入	有無を選択(3 択)	導入/導入なし/検討中	○
	キャリア研修の実施	有無を選択(3 択)	実施/実施なし/検討中	○
	50 歳以上へのキャリア研修の実施	有無を選択(3 択)	実施/実施なし/検討中	○
	キャリア相談の実施	有無を選択(4 択)	定期的に実施/不定期に実施/実施なし/検討中	○
	キャリアコースの詳細	内容を具体的に記載	自由記述	○
	若手社員のスキルアップを目的とした取り組み	提示選択肢 8 + 自由記述 1	①新規事業提案機会 ②子会社社長 ③取引先出向	○

			④ベンチャー企業出向 ⑤希望プロジェクト配置 ⑥国内留学 ⑦海外留学 他自由記述欄(1)	
	新たな業務にチャレンジする社員への支援制度	有無を選択(2 択)	制度あり/制度なし	○
	正社員が自ら受講する研修	有無を選択(3 択)	実施/実施なし/検討中	○
	社内での部署別の業務遂行に必要なスキルの開示状況	有無を選択(3 択)	開示/開示なし/検討中	○
	正社員一人当たりの年間教育研修費用	具体的な金額	研修費用金額	○
テレワーク関連				
	正社員へのテレワーク制度	有無を選択(3 択)	実施/実施なし/検討中	○
	非正規社員へのテレワーク制度	有無を選択(3 択)	実施/実施なし/検討中	○
ハラスメント防止策				
	ハラスメント防止の取り組み	有無を選択(3 択)	実施/実施なし/検討中	○
	ハラスメント防止のための具体的な取り組み内容	内容を具体的に記載	自由記述	○
看護・介護休暇				
	看護休暇の日数	具体的な数値	看護休暇最長日数	
	介護休暇の日数	選択肢	法定/法定で有給/その他	
	介護休業の日数	選択肢	法定/法定で有給/その他	
	介護休業の取得者数	具体的な数値	介護休業取得者数	
勤務柔軟化施策				
	勤務形態の柔軟化を目的に導入している制度の実施	提示選択肢 11+自由記述 3	①フレックスタイム制度	

- ②短時間勤務制度
- ③半日単位の有給休暇制度
- ④時間単位の有給休暇制度
- ⑤勤務間インターバル制度
- ⑥在宅勤務制度
- ⑦サテライトオフィス
- ⑧保育設備・手当
- ⑨ワークシェアリング
- ⑩裁量労働制度
- ⑪副業・兼業許可制度
- 他自由記述欄(3)

産児・育児休暇

産児休暇の期間	具体的な数値	産前と産後の休暇期間(週間)
産児休暇期間の給与	具体的な数値	産児期間中の給与額
配偶者の出産休暇制度	有無を選択(2択)	有/無
育児休業の期間	法定もしくは具体的な数値	法定通りでない場合最長期間
産児休暇の取得者数	具体的な数値	産児休暇取得者数
育児休業の取得者数	具体的な数値(合計)	育児休業取得者数
	具体的な数値(男女別)	男女別の育児休業取得者数
育児休業後の復職率	具体的な数値	育児休業後復職率
産休・育休に関連した特別な取り組み	内容を具体的に記載	自由記述

障がい者雇用

障がい者の雇用実人数	具体的な数値	障がい者の実雇用人数
------------	--------	------------

	障がい者雇用率	具体的な数値	障がい者の実雇用率
	障がい者雇用率の目標値	具体的な数値	障がい者雇用率の目標値(法定 2.2%)
	特例子会社の設置	有無を選択(2 択)	有/無
	障がい者雇用のための具体的な取り組み	具体的な内容を記載	自由記述
<b>人権尊重</b>			
	人権尊重・差別禁止等の方針	有無を選択(2 択)	有/無
	人権デューデリジェンスの実施	有無を選択(3 択)	実施/実施なし/検討中
	人権尊重・差別禁止等の具体的な取り組み	具体的な内容を記載	自由記述
	ILO(国際労働機関)中核的労働基準を尊重した経営の実施	有無を選択(3 択)	尊重している/尊重していない/検討中
	ILO(国際労働機関)中核的労働基準で対応している分野	提示選択肢 4	①結社の自由及び団体交渉権 ②強制労働の禁止 ③児童労働の実効的な廃止 ④雇用及び職業における差別の排除
	国内外で最近発生した労働問題や課題の内容とその対応	具体的な内容を記載	自由記述
<b>人材活用</b>			
	多様な人材の能力活用・登用を目的とした専任部署	有無を選択(3 択)	有/無/今後予定
	退職した社員を再雇用する制度	有無を選択(3 択)	有/無/今後予定
	希望者の 65 歳までの雇用状況	状況を選択(3 択)	全員雇用/一部雇用/経過措置
	LGBT に対する会社の基本方針	有無を選択(3 択)	有/無/今後予定
	LGBT に対する取り組み	有無を選択(3 択)	有/無/今後予定
		具体的な内容を記述	自由記述
	多様な人材活用推進のための基本理念	具体的な内容を記述	自由記述

	多様な人材活用推進のための経営方針・トップコミットメント	具体的な内容を記述	自由記述
	多様な人材活用推進のための推進の中長期ビジョン	具体的な内容を記述	自由記述
	多様な人材活用推進のための推進の具体的な取り組み	具体的な内容を記述	自由記述
賃金・労働時間			
	30歳平均賃金	具体的な数値	30歳平均賃金
	30歳最高賃金	具体的な数値	30歳最高賃金
	30歳最低賃金	具体的な数値	30歳最低賃金
	従業員1人当たりの年間総労働時間	具体的な数値	従業員1人当たりの年間総労働時間
	従業員1人当たり月平均残業時間	具体的な数値	従業員1人当たり月平均残業時間
	従業員1人当たり月残業手当	具体的な数値	従業員1人当たり月残業手当
	残業時間削減に関する何らかの取り組み	有無を選択(3択) 具体的な内容を記述	有/無/今後予定 自由記述
定年関連			
	役職定年制度	有無を選択(3択)	有/無(以前有)/無(以前から無) ○
	役職定年後の社員が主に従事する職種・ポジション	提示選択肢3	①同格の専門職(従前と同格の専門職) ○ ②軽い役割の専門職(従前より軽い役割の専門職) ③軽い役割のライン職(従前より軽い役割のライン職)
	正社員の定年(または正社員と同等の処遇を適用する上限年齢)	有無を選択(2択)	有/無 ○
	正社員の定年年齢	具体的な数値	正社員の定年年齢 ○
	定年後の就業機会の確保のために実施または検討している取り組み	提示選択肢8	①定年年齢引き上げ ○ ②定年廃止 ③継続雇用の上限引き上げ

			④他社への再就職支援 ⑤フリーランス契約への資金提供 ⑥起業支援 ⑦社会貢献活動参加への資金提供 ⑧他	
転職者の再雇用				
	転職を理由に退職した元社員を採用する制度およびその実績	有無を選択(4択)	制度有・実績有/制度無・実績有/制度有・実績無/制度無・実績無	○
人事・評価制度				
	従業員の能力・業績評価基準の公開	有無を選択(2択)	公開/非公開	
	従業員本人に対する能力・業績評価結果の公開	有無を選択(2択)	従業員本人に公開/非公開	
	従業員教育に関する1人当たりの年間教育研修費用の把握	有無を選択(2択)	把握している/把握していない	
	従業員の満足度調査の実施	有無を選択(3択)	実施/実施なし/検討中	
	海外事業所等での人事制度、評価制度	有無を選択(3択)	グローバル統一な制度/制度はあるが整備不十分/検討中	
	社員の評価に反映されている項目	具体的内容を記述 提示選択肢7	自由記述 ①職歴や経験役割 ②社内資格 ③社外資格 ④自己評価 ⑤上司評価 ⑥上司以外の社員評価 ⑦他	○
兼業・副業				

社員が行う副業・兼業	有無を選択(3 択)	認めている/認めていない/検討中	○
有給休暇			
有給休暇付与/取得日数	具体的な数値	有給休暇付与/取得日数	
両立支援施策			
3 歳～就学前の子を持つ社員が利用可能な制度	提示選択肢 7	①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④所定外労働をさせない制度 ⑤事業所内託児施設の運営 ⑥育児サービス費用を補助する制度 ⑦他	
両立支援制度のうち他社より充実度が高いあるいはユニークな内容	具体的な内容を記述	自由記述	
労働安全衛生			
工場など比較的労働災害が発生する危険性の高い生産部門	有無を選択(2 択)	有/無	
労働安全衛生マネジメントシステム構築	有無を選択(2 択)	有/無	
労働安全衛生に関する具体的な取り組み	具体的な内容を記述	自由記述	
労働災害度数	具体的な数値	労働災害度数	
メンタルヘルスに伴う 1 カ月以上の休職者数	具体的な数値	メンタルヘルスに伴う 1 カ月以上の休職者数	
メンタルヘルス対策の具体的な取り組み	具体的な内容を記述	自由記述	
労働安全衛生に関する主な表彰事例	具体的な内容を記述	自由記述	

別表 2 開示内容集計に利用した項目と判断基準(カテゴリ毎)

カテゴリ	内容	判断基準	CSR 総覧における項目(内容)
インセンティブ向上施策			
	従業員のインセンティブを向上させるような施策の実施について	一つ以上実施	①資格・技能検定の取得奨励制度 ②社内公募制度 ③FA 制度 ④企業内ベンチャー制度 ⑤国内留学制度 ⑥海外留学制度 ⑦特別な成果に対する表彰・報奨制度 ⑧キャリアアップ支援制度 ⑨ストックオプション制度 他自由記述欄(3)
キャリア関連			
	キャリアパス・キャリアマップ等の提示	提示	提示/提示なし/検討中
	複線型人事制度の導入	導入	導入/導入なし/検討中
	キャリア研修の実施について	実施	実施/実施なし/検討中
	50 歳以上へのキャリア研修の実施について	実施	実施/実施なし/検討中
	キャリア相談の実施について	実施	定期的に実施/不定期に実施/実施なし/検討中
	キャリアコースの詳細について	記載	自由記述
	若手社員のスキルアップを目的とした取り組みについて	一つ以上実施	①新規事業提案機会 ②子会社社長



			③取引先出向 ④ベンチャー企業出向 ⑤希望プロジェクト配置 ⑥国内留学 ⑦海外留学 他自由記述欄(1)
	新たな業務にチャレンジする社員への支援制度について	制度あり	制度あり/制度なし
	正社員が自ら受講する研修について	実施	実施/実施なし/検討中
	社内での部署別の業務遂行に必要なスキルの開示状況について	開示	開示/開示なし/検討中
	正社員一人当たりの年間教育研修費用	1円以上	研修費用金額
テレワーク関連			
	正社員へのテレワーク制度	実施	実施/実施なし/検討中
	非正規社員へのテレワーク制度	実施	実施/実施なし/検討中
ハラスメント防止策			
	ハラスメント防止の取り組みについて	実施	実施/実施なし/検討中
	ハラスメント防止のための具体的な取り組み内容	記載	自由記述
看護・介護休暇			
	看護休暇の日数について	法定以上	法定/法定で有給/その他
	介護休暇の日数について	法定以上	法定/法定で有給/その他
	介護休業の日数について	法定(93日)以上	介護休業最長日数
	介護休業の取得者数について	0.11%以上	介護休業取得者数
勤務柔軟化施策			

勤務形態の柔軟化を目的に導入している制度の実施について

一つ以上実施

- ①フレックスタイム制度
- ②短時間勤務制度
- ③半日単位の有給休暇制度
- ④時間単位の有給休暇制度
- ⑤勤務間インターバル制度
- ⑥在宅勤務制度
- ⑦サテライトオフィス
- ⑧保育設備・手当
- ⑨ワークシェアリング
- ⑩裁量労働制度
- ⑪副業・兼業許可制度
- 他自由記述欄(3)

産児・育児休暇

産児休暇の期間について	6/8 以上	産前と産後の休暇期間(週間)
産児休暇期間の給与について	1 円以上(法定は無給)	産児期間中の給与額
配偶者の出産休暇制度について	有	有/無
育児休業の期間について	2 歳以上(法定は 2 歳まで)	法定通りでない場合最長期間
育児休業後の復職率	90%以上	育児休業後復職率
産休・育休に関連した特別な取り組み	記載	自由記述

障がい者雇用

障がい者の雇用実人数		障がい者の実雇用人数
障がい者雇用率	法定以上(2.2%)	障がい者の実雇用率
障がい者雇用率の目標値について	法定以上(2.2%)	障がい者雇用率の目標値(法定 2.2%)

障がい者雇用のための具体的な取り組み	記載	自由記述
人権尊重		
人権尊重・差別禁止等の方針について	有	有/無
人権デューデリジェンスの実施について	実施	実施/実施なし/検討中
人権尊重・差別禁止等の具体的な取り組み	記載	自由記述
ILO(国際労働機関)中核的労働基準を尊重した経営の実施について	尊重	尊重している/尊重していない/検討中
ILO(国際労働機関)中核的労働基準で対応している分野	一つ以上対応	①結社の自由及び団体交渉権 ②強制労働の禁止 ③児童労働の実効的な廃止 ④雇用及び職業における差別の排除
国内外で最近発生した労働問題や課題の内容とその対応について	記載	自由記述
人材活用		
多様な人材の能力活用・登用を目的とした専任部署について	有	有/無/今後予定
退職した社員を再雇用する制度について	有	有/無/今後予定
LGBT に対しての会社の基本方針について	有	有/無/今後予定
LGBT に対しての取り組みについて	有	有/無/今後予定
	記載	自由記述
多様な人材活用推進のための基本理念について	記載	自由記述
多様な人材活用推進のための経営方針・トップコミットメントについて	記載	自由記述
多様な人材活用推進のための推進の中長期ビジョンについて	記載	自由記述
多様な人材活用推進のための推進の具体的取り組みについて	記載	自由記述
賃金・労働時間		

従業員 1 人当たりの年間総労働時間	144.4×12 以下	従業員 1 人当たりの年間総労働時間
従業員 1 人当たり月平均残業時間	12.4 時間以下	従業員 1 人当たり月平均残業時間
従業員 1 人当たり月残業手当	25217 円以上	従業員 1 人当たり月残業手当
残業時間削減に関する何らかの取り組みについて	有 記載	有/無/今後予定 自由記述
転職者の再雇用		
転職を理由に退職した元社員を採用する制度およびその実績について	制度または実績あり	制度有・実績有/制度無・実績有/制度有・実績無/制度無・実績無
人事・評価制度		
従業員の能力・業績評価基準の公開について	公開	公開/非公開
従業員本人に対する能力・業績評価結果の公開について	公開	従業員本人に公開/非公開
従業員教育に関する 1 人当たりの年間教育研修費用の把握について	把握	把握している/把握していない
従業員の満足度調査の実施について	実施	実施/実施なし/検討中
海外事業所等での人事制度、評価制度について	統一制度 記載	グローバル統一な制度/制度はあるが整備不十分/検討中 自由記述
社員の評価に反映されている項目について	一つ以上実施	①職歴や経験役割 ②社内資格 ③社外資格 ④自己評価 ⑤上司評価 ⑥上司以外の社員評価 ⑦他
有給休暇		

有給休暇付与/取得日数	付与:18, 取得:9.4,取得率:52.4	有給休暇付与/取得日数
両立支援施策		
3歳～就学前の子を持つ社員が利用可能な制度について	一つ以上実施	①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④所定外労働をさせない制度 ⑤事業所内託児施設の運営 ⑥育児サービス費用を補助する制度 ⑦他
両立支援制度のうち他社より充実度が高いあるいはユニークな内容	記載	自由記述
労働安全衛生		
労働安全衛生マネジメントシステム構築について	有	有/無
労働安全衛生に関する具体的な取り組み	記載	自由記述
労働災害度数	2.48 以下	労働災害度数
メンタルヘルスに伴う1カ月以上の休職者数	0.224 人以下	メンタルヘルスに伴う1カ月以上の休職者数
メンタルヘルス対策の具体的な取り組み	記載	自由記述
労働安全衛生に関する主な表彰事例	記載	自由記述