

有価証券報告書の開示に関するデータ分析2024 — 人的資本の多様性およびGHG排出量の開示 —

有限責任 あずさ監査法人

あずさ監査法人は、昨年引き続き、有価証券報告書の開示データを使って人的資本の多様性及びGHG排出量の情報について分析を行いました。

2024年3月期の事業年度は、有価証券報告書に「従業員の状況」における人的資本の多様性に関する指標と「サステナビリティに関する考え方及び取組」が記載項目として追加されてから2年目となります。

昨年は人的資本の多様性に関する指標のうち、「女性管理職比率」と「男女の賃金の差異」を使って、これらの開示データと投資行動の関係性について分析を行いました。今年は人的資本の多様性に関する指標については「男性の育児休暇取得率」を分析対象に追加、サステナビリティ情報については「GHG排出量」について分析を行いました。

データの分析にあたっては、金融庁のEDINETから2024年3月決算の東京証券取引所に上場している会社のXBRLデータをダウンロードし、以下のデータを収集しました。

- XBRLでタグ付けされている人的資本の多様性に関する指標のデータ
- XBRLでタグ付けされているGHG排出量のデータ



執筆者
あずさ監査法人
金融統轄事業部
金融AAS部
テクニカル・ディレクター
筏井 大祐

Point

- 2024年3月期から人的資本の多様性に関する指標の開示について、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、および労働者の男女の賃金の差異が詳細タグ付け対象になったこと、新たにGHG排出量の情報が詳細タグ付け対象になったことにより、データ分析が格段に容易になった。
- 人的資本の多様性に関する指標のうち、PBRとの関連性が最も高いのは女性管理職比率であることが確認された。
- 市場別に分析すると、東証グロースに上場している会社においては、女性管理職比率が高く、男女の賃金の差異が相対的に小さいことが確認された。
- 業種によって、人的資本の多様性に関する指標の平均値に大きな開きがあることが確認された。
- GHG排出量については、Scope1・2の開示が進展している一方、Scope3の開示はまだ途上であることが、データの裏付けをもって確認された。

目次

- I データ収集の方法
- II 人的資本の多様性
- III GHG排出量
- IV まとめ

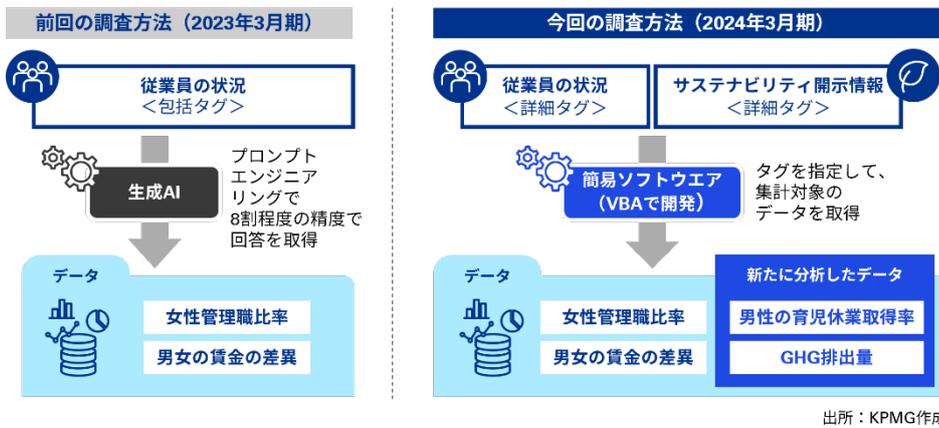
I. データ収集の方法

1. XBRLタグを使った分析用データの収集

2023年3月期から、有価証券報告書の「従業員の状況」における人的資本の多様性に関する指標と「サステナビリティに関する考え方及び取組」が記載項目として追加されましたが、XBRLタグ付けの範囲は、文章情報全体へのタグ付け（包括タグ）に留まっていたため、そのため前回の調査では、文章情報を対象に、生成AIを利用して分析用データの収集を行いました。

しかし、2024年3月期の有価証券報告書からは、それらの記載項目に含まれる詳細なデータもXBRLタグ付けの対象となっています。このため、今回の調査では、人的資本の多様性に関する指標とGHG排出量のXBRLタグ（詳細タグ）を使って、効率的に分析用データの収集を行うことができました（図表1）。

図表1 データ収集方法の比較



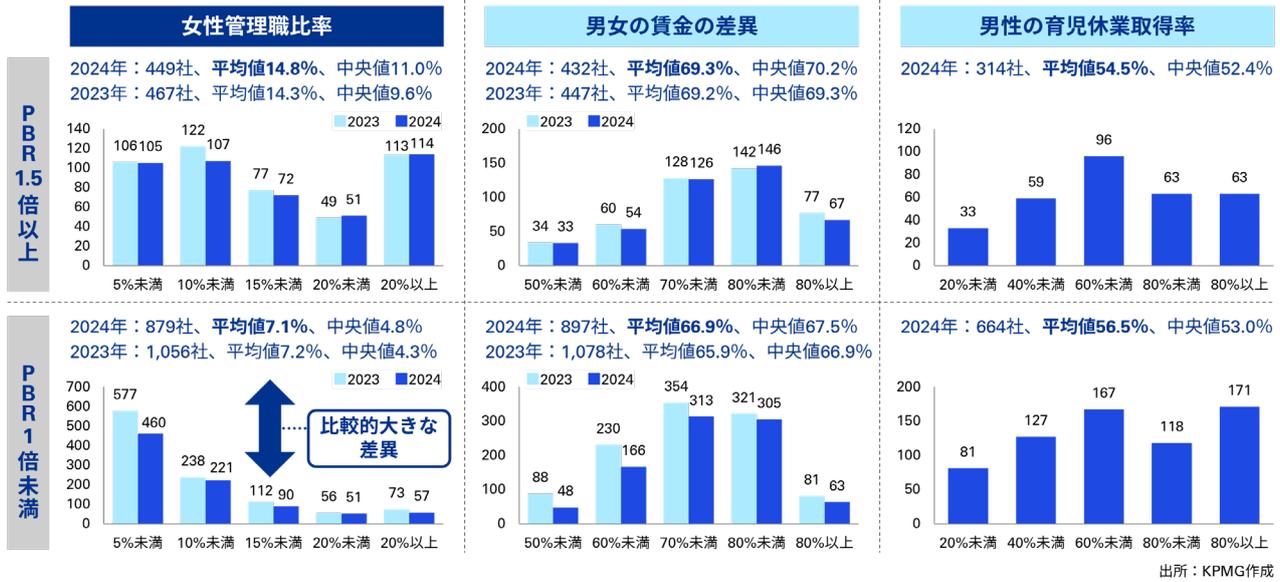
II. 人的資本の多様性

1. 多様性の指標とPBRとの関連性

東京証券取引所に上場している会社をPBR1.5倍以上とPBR1倍未満に区分して、人的資本の多様性に関する指標を分析した結果、PBRとの関連性は女性管理職比率が高いことがわかりました（図表2）。男女の賃金の差異については、PBRとの関連性が一定程度見られましたが、男性の育児休業取得率についてはPBRとの関連性は認められませんでした。

PBRと女性管理職比率との因果関係が明らかとなったわけではありませんが、2年連続してPBRと女性管理職比率の関連性の高さが示されており、来年以降、調査を継続することで相関関係が強く示される可能性があります。

図表2 PBRと人的資本の多様性に関する指標との関連性についての分析

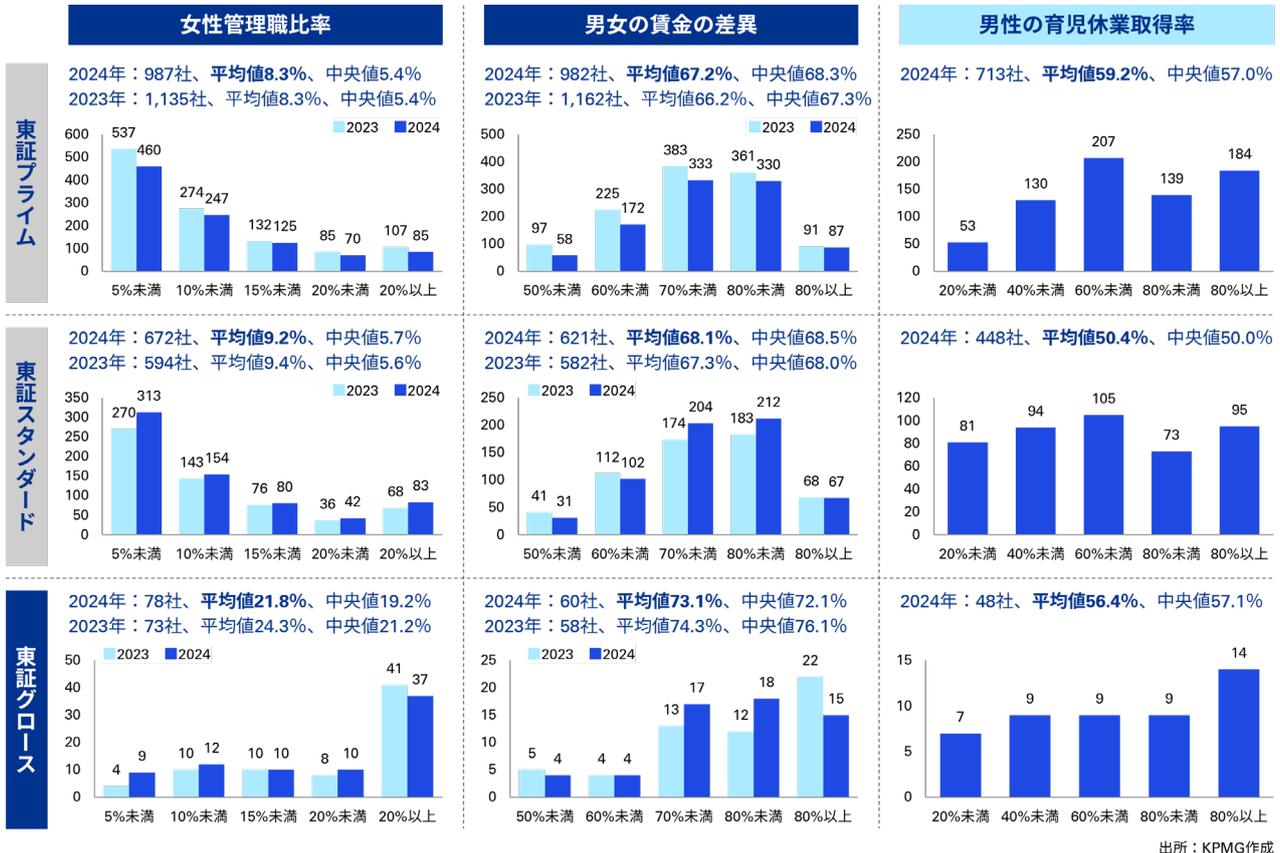


2. 市場別の傾向

東京証券取引所に上場している会社を市場別に分析した結果、東証グロース市場に上場している会社においては女性管理職比率が高く、男女の賃金の差異が相対的に小さいことがわかりました(図表3)。他方、男性の育児休業取得率については、市場別には明確な差は認められませんでした。

東証グロースに上場している会社の女性管理職比率が高く、男女の賃金の差異が小さくなる傾向になるのは、新興企業が多く、限られた人的リソースの中で業務を進めることが求められることや、男女の勤続年数に大きな違いがないためだと考えられます。

図表3 市場別の分析



3. 業種別の傾向

東京証券取引所に上場している会社を東証17業種別に区分して分析した結果、業種によって人的資本の多様性の指標（平均値や中央値）に大きな開きがありました（図表4）。

特に、女性管理職比率と男性の育児休暇取得率（平均値）については、女性管理職比率が14ポイント、男性の育児休暇取得率が59.6ポイントと、上位と下位に大きな開きがあります（ポイントは最上位と最下位の平均値の差で算定）。差異の要因はさまざまに考えられますが、業種によって事業環境に差があることが一因だと考えられます。

図表4 業種別の人的資本の多様性に関する指標の分析

女性管理職比率				男女の賃金の差異				男性の育児休業取得率						
順位	東証17業種区分	平均値	中央値	会社数	順位	東証17業種区分	平均値	中央値	会社数	順位	東証17業種区分	平均値	中央値	会社数
1	金融（除く銀行）	17.5%	15.4%	47	1	医薬品	72.5%	73.3%	26	1	銀行	97.6%	100.0%	38
2	情報通信・サービスその他	15.9%	12.4%	357	2	鉄鋼・非鉄	72.1%	71.7%	53	2	金融（除く銀行）	77.9%	100.0%	27
3	小売	15.6%	12.8%	102	3	情報通信・サービスその他	71.8%	73.3%	337	3	電力・ガス	75.8%	85.5%	11
4	銀行	14.5%	14.8%	58	4	自動車・輸送機	71.7%	73.2%	80	4	エネルギー資源	70.7%	70.0%	6
5	医薬品	13.7%	13.6%	26	5	素材・化学	70.3%	71.0%	169	5	医薬品	65.5%	63.7%	20
6	不動産	11.8%	9.2%	29	6	エネルギー資源	70.1%	72.2%	6	6	食品	63.5%	69.0%	54
7	食品	9.7%	8.6%	75	7	電機・精密	69.2%	69.9%	175	7	素材・化学	59.0%	57.4%	123
8	運輸・物流	7.7%	5.5%	74	8	電力・ガス	68.9%	68.9%	20	8	機械	57.7%	56.6%	100
9	素材・化学	7.7%	5.3%	166	9	機械	68.4%	69.0%	126	9	電機・精密	57.5%	55.8%	128
10	商社・卸売	7.4%	5.5%	150	10	運輸・物流	67.0%	67.6%	80	10	鉄鋼・非鉄	56.6%	50.0%	41
11	電機・精密	6.4%	4.3%	167	11	金融（除く銀行）	66.3%	67.1%	39	11	情報通信・サービスその他	53.8%	50.0%	250
12	エネルギー資源	5.4%	4.6%	6	12	建設・資材	65.4%	64.3%	158	12	運輸・物流	52.6%	51.0%	58
13	電力・ガス	4.2%	3.8%	19	13	食品	64.2%	65.7%	72	13	不動産	50.9%	45.0%	18
14	鉄鋼・非鉄	4.2%	3.1%	47	14	不動産	64.1%	60.1%	26	14	自動車・輸送機	49.7%	50.0%	68
15	機械	4.1%	3.3%	122	15	小売	63.9%	62.5%	100	15	建設・資材	48.1%	45.2%	112
16	自動車・輸送機	3.8%	3.1%	77	16	商社・卸売	62.4%	61.2%	139	16	商社・卸売	47.4%	42.9%	100
17	建設・資材	3.5%	2.8%	154	17	銀行	52.7%	51.2%	57	17	小売	38.0%	33.3%	55
全社 9.6% 6.0% 1,676				全社 67.8% 68.5% 1,663				全社 55.8% 53.0% 1,209						

出所：KPMG作成

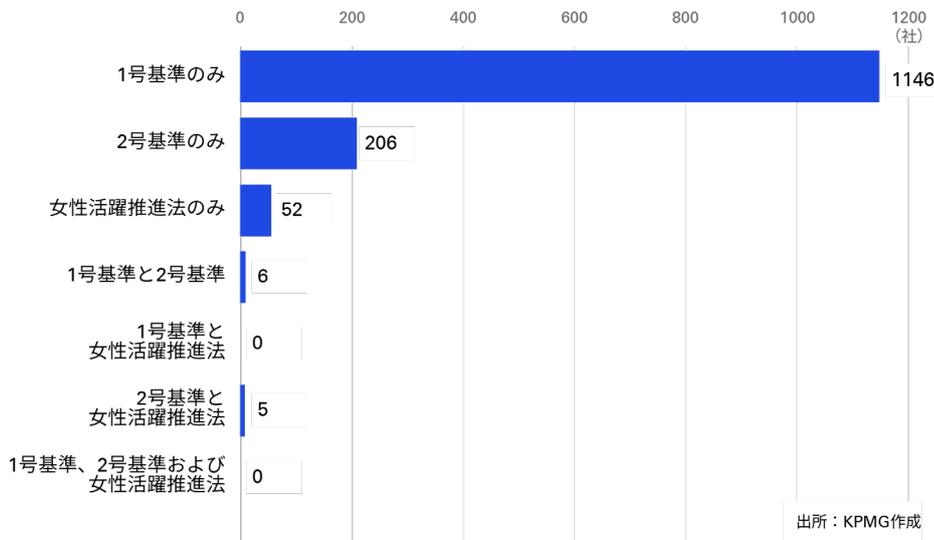
4. 男性の育児休業取得率の算定方法（参考）

男性の育児休業取得率の算定方法として、「育児・介護休業法施行規則」第71条の4第1号（以下「1号基準」という）、「育児・介護休業法施行規則」第71条の4第2号（以下「2号基準」という）、および「女性活躍推進法²⁾」が認められています。今回の調査では、男性の育児休業取得率について、複数の算定方法に基づく取得率を開示している会社もありました（図表5）。

1 育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

図表5 男性の育児休業取得率の算定方法の分析



今回の分析では、育児休業取得率の算定方法が共通する1号基準または女性活躍推進法で算定された値を用いました。これは、2号基準は育児休業等の取得者に加えて、育児目的の休業の取得者を加えるため、取得率が高くなる傾向があるためです。また、いずれの算定方法でも配偶者が出産した年度と、育児休業等および育児目的の休業を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、100%を超えることがあります。

III. GHG排出量

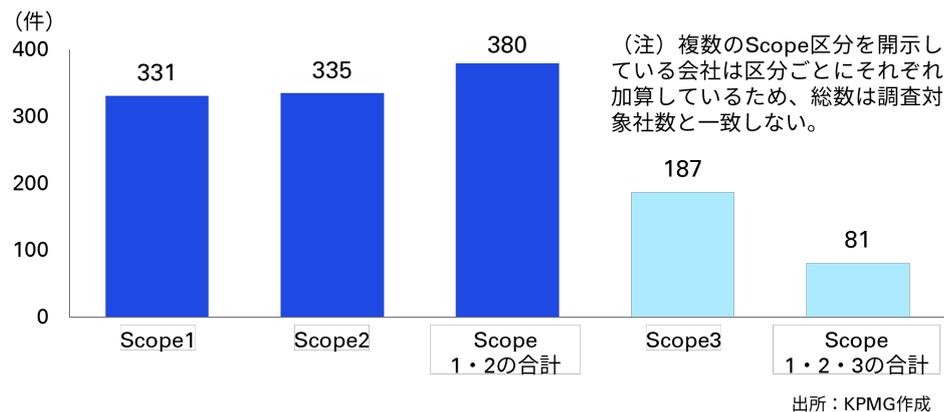
1. 開示対象とされたScope

今回の調査では、GHG（Greenhouse Gas）排出量のScope1および2のGHG排出量については、多くの会社で開示されていることがわかりました。他方、Scope3まで開示している会社は38%（199社）に留まっていた（図表6、7）。さらに、Scope区分の開示の組み合わせパターンを調査した結果、Scope1、Scope2ならびにScope1および2の合計の3つの区分を開示している会社が143社と最も多く、次にScope1および2の合計のみを開示している会社が120社ありました（図表8）。

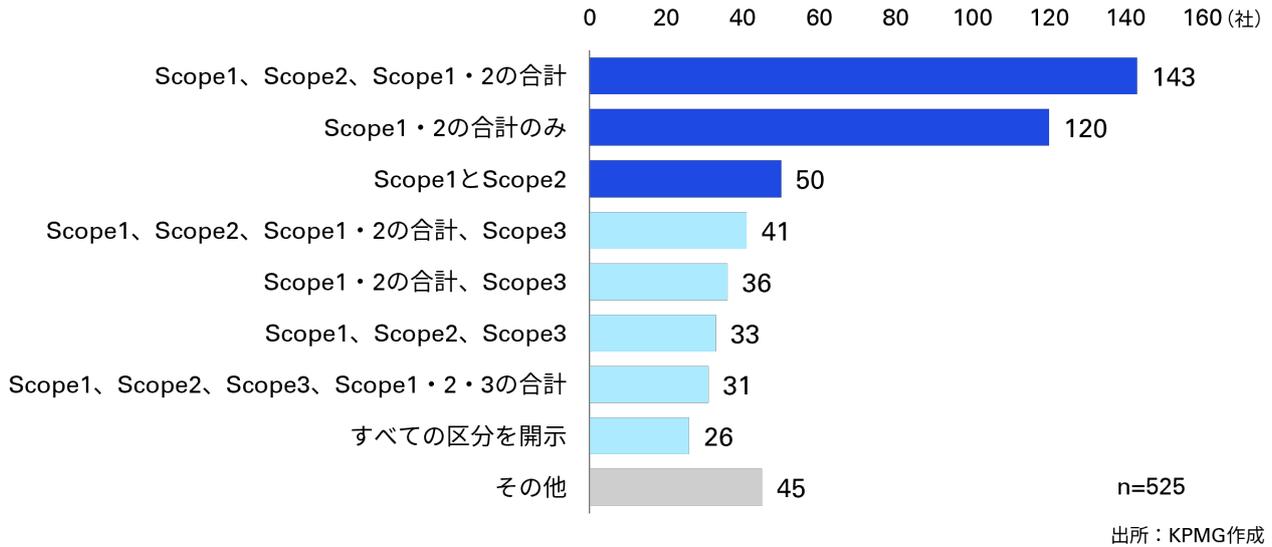
図表6 Scope1および2とScope3の開示の割合



図表7 Scope区分ごとの開示状況



図表8 Scope区分の組み合わせの開示状況



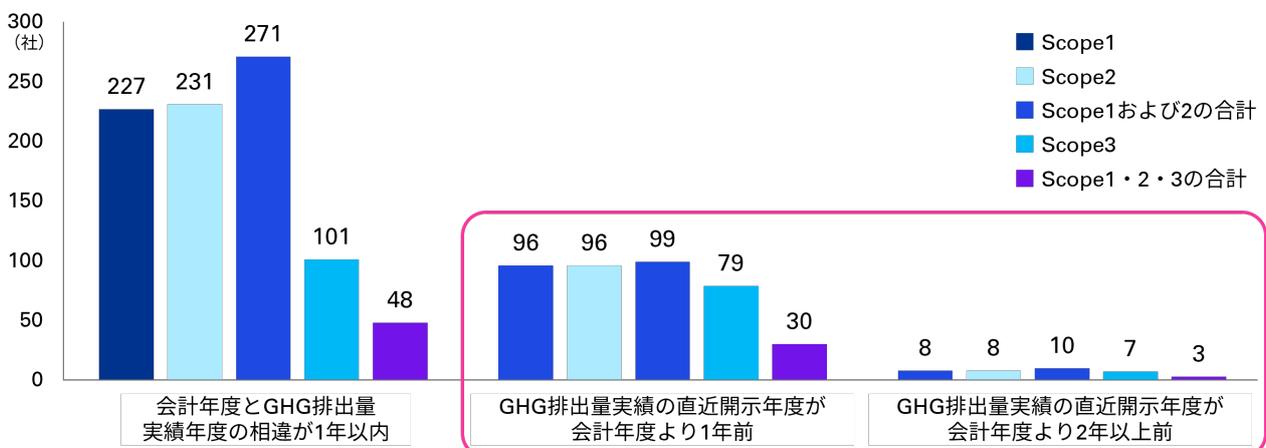
データの利用者がGHG排出量を異なる会社間で比較する場合を想定すると、同じ業種に属する会社においても開示区分にばらつきがあることは、比較可能性の観点から改善の余地があると考えられます。

2. 開示対象期間

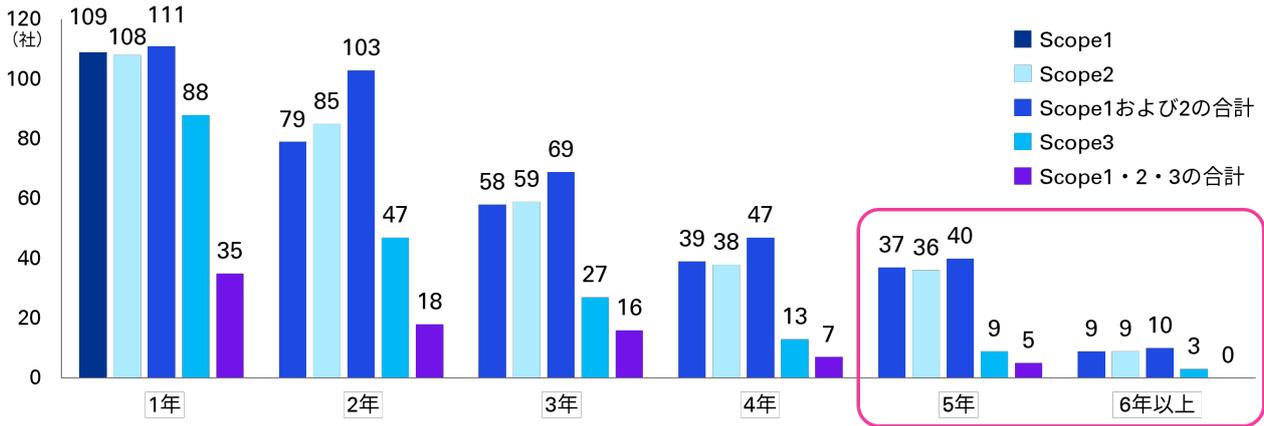
今回の調査では、GHG排出量の算定期間が会計期間と比較して1年または2年遅れになっている会社が少数ではあるものの存在する一方で（図表9）、少数ではあるものの5年近くの情報を開示して経年比較ができるようにしている会社もありました（図表10）。

財務情報とサステナビリティ情報のコネクティビティの観点からは、GHG排出量の算定期間と会計期間は可能な限り一致していることが望ましいといえます。また、期間が一致している場合、サステナビリティ情報の経年比較も財務情報の経年比較と対比することができるため、有用な開示となると考えられます。

図表9 会計年度とGHG排出量実績の算定期間との相違



図表10 GHG排出量の算定期間



出所：KPMG作成

3. 業種別の傾向

業種別に直近開示年度のGHG排出量実績を分析した結果、電力・ガス業の排出量が多く、次いで化石燃料の使用が多い業種が上位を占める結果となりました(図表11)。なお、GHG排出量の集計にあたっては、GHG排出量実績の直近開示年度が当期の場合には、当期の値を集計対象とし、直近開示年度が前期の場合には前期の値を集計対象としており、直近開示年度が前々期を含むそれ以前の場合には、集計の対象とはしていません。

図表11 業種別の平均GHG排出量

単位：t-CO2

順位	17業種区分	平均値	中央値	会社数
1	電力・ガス	15,565,063	12,002,000	9
2	運輸・物流	1,042,655	177,133	21
3	鉄鋼・非鉄	890,691	516,500	10
4	素材・化学	889,807	35,776	44
5	建設・資材	558,879	20,873	50
6	自動車・輸送機	222,793	195,418	14
7	商社・卸売	212,303	2,014	60
8	電機・精密	171,742	16,676	36
9	エネルギー資源	135,871	135,871	2
10	機械	109,172	10,258	33
11	情報通信・サービスその他	79,523	3,509	75
12	医薬品	77,593	46,683	8
13	食品	76,369	25,587	17
14	小売	65,790	32,704	27
15	不動産	54,872	11,424	10
16	金融(除く銀行)	54,628	1,492	22
17	銀行	8,216	5,052	43

計 481

出所：KPMG作成

IV. まとめ

今回の調査では、前年と比較してスムーズに分析を実施することができました。これは、金融庁で従業員の状況やサステナビリティ情報の詳細データに対して、XBRLによるデータのタグ化が実施されたためです。今後、XBRLによるデータのタグ化の範囲が拡大すると、より多くのサステナビリティ情報が企業分析に使われる可能性があります。

人的資本の多様性に関するデータについては、前年と比較して大きな傾向の違いは見られませんでした。PBRとの相関が高いと考えられる指標があったほか、市場や業種ごとに一定の傾向が識別されました。今後、市場の相違や業種の違いに着目した比較が行われる可能性があります。

GHG排出量については、Scope1・2の開示が進展している一方、Scope3の開示はまだ途上であることがうかがえました。今後、開示が進展するにつれ、市場からの期待も高まっていくことが考えられます。

編集・発行

有限責任 あずさ監査法人

azsa-accounting@jp.kpmg.com

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供するよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査したうえで提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2024 KPMG AZSA LLC, a limited liability audit corporation incorporated under the Japanese Certified Public Accountants Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.