

「日本の企業報告に関する調査 2023」一部誤りのお詫びと訂正について

2024年7月23日

KPMG サステナブルバリューサービス・ジャパン

お問合せ先：[sustainable-value@jp.kpmg.com](mailto:sustainable-value@jp.kpmg.com)

「日本の企業報告に関する調査 2023」の内容に一部誤りがございましたので、お詫びして訂正いたします。  
 なお、HP 上に掲載している内容につきましては、修正を反映しております。

HP 掲載 時期	ページ		訂正前	訂正後
	訂正前	訂正後		
2024/4/3 ~7/22	P5	P5	<b>図掲載順序の訂正</b> 49 図 4-2 <u>取締役・経営層レベルの密な議論に基づいて、明瞭かつロジカルに説明されているか</u> 50 図 4-3 <u>自社が直面する重要なリスクと機会、長期的な業績や競争力と関連付けられた説明があるか</u>	<b>図掲載順序の訂正</b> 49 図 4-2 <u>自社が直面する重要なリスクと機会、長期的な業績や競争力と関連付けられた説明があるか</u> 50 図 4-3 <u>取締役・経営層レベルの密な議論に基づいて、明瞭かつロジカルに説明されているか</u>
2024/4/3 ~7/22	P47	P47	<b>図番号の訂正</b> ・ <u>取締役・経営層レベルの密な議論に基づいて、明瞭かつロジカルに説明されているか (図 4-2)</u> ・ <u>自社が直面する重要なリスクと機会、長期的な業績や競争力と関連付けられた説明があるか (図 4-3)</u>	<b>図番号の訂正</b> ・ <u>自社が直面する重要なリスクと機会、長期的な業績や競争力と関連付けられた説明があるか (図 4-2)</u> ・ <u>取締役・経営層レベルの密な議論に基づいて、明瞭かつロジカルに説明されているか (図 4-3)</u>

HP 掲載 時期	ページ		訂正前	訂正後
	訂正前	訂正後		
2024/4/3 ~7/22	P48	P48	<p><b>本文の訂正</b></p> <p>改正内閣府令により、多様性の確保を含む人材育成方針や社内環境整備方針の記載が有価証券報告書にて求められたのを受けて、人的資本に関する方針の記載割合は高く、いずれの報告媒体でも 8 割を超えました (図 4-1)。</p>	<p><b>本文の訂正</b></p> <p>改正内閣府令により、多様性の確保を含む人材育成方針や社内環境整備方針の記載が有価証券報告書にて求められたのを受けて、人的資本に関する方針の記載割合は高く、いずれの報告媒体でも 8 割を超えました (図 4-1)。</p> <p><u>有価証券報告書だけでなく、任意の媒体においても説明される割合が高まった背景には、制度による要請を通じて人的資本経営およびその可視化の重要性についての理解が進み、各企業における人的資本のあり方やその説明を再考する契機となったことがうかがえます。</u></p>
2024/4/3 ~7/22	P50	P49	<p><b>ページ順序の入替えおよび本文の訂正</b></p> <p>人的資本に関する方針の説明において、事業戦略とのつながりが読み取れるかを調査した結果、いずれの媒体も前年の記載割合以上となりました (図 4-3)。しかし、最低限の項目を列挙するにとどまる例も一定程度みられ、次の点が必ずしも明確でないという課題が確認されました。</p>	<p><b>ページ順序の入替えおよび本文の訂正</b></p> <p>人的資本に関する方針の説明において、事業戦略とのつながりが読み取れるかを調査した結果、いずれの媒体も前年の記載割合以上となりました (図 4-2)。しかし、最低限の項目を列挙するにとどまる例も一定程度みられ、次の点が必ずしも明確でないという課題が確認されました。</p>

HP 掲載 時期	ページ		訂正前	訂正後
	訂正前	訂正後		
2024/4/3 ~7/22	P50	P49	<p>ページ順序の入替えおよび本文の訂正（続き）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略や中期経営計画の説明の一部として記載されている人材戦略と、人的資本に関する方針との関連性</li> <li>人的資本に関する説明の一環として記載されている人事施策と人材戦略との関連性</li> <li>経営戦略と人材戦略との関連性を意図する記載はあるものの、それらのつながりの具体的な説明</li> </ul> <p>人材戦略は、事業戦略と一体になってこそ価値創造を促進するものです。その説明にあたっては、自社が直面するリスクと機会を踏まえた事業戦略の実現に、なぜその人材戦略が必要なのかを示すストーリー性が不可欠です。</p>	<p>ページ順序の入替えおよび本文の訂正（続き）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略や中期経営計画の説明の一部として記載されている人材戦略と、人的資本に関する方針との関連性</li> <li>人的資本に関する説明の一環として記載されている人事施策と人材戦略との関連性</li> <li>経営戦略と人材戦略との関連性を意図する記載はあるものの、それらのつながりの具体的な説明</li> </ul>
2024/4/3 ~7/22	P50	P49	<p>図番号の訂正</p> <p>図 4-3 自社が直面する重要なリスクと機会、長期的な業績や競争力と関連付けた説明</p>	<p>図番号の訂正</p> <p>図 4-2 自社が直面する重要なリスクと機会、長期的な業績や競争力と関連付けた説明</p>

HP 掲載 時期	ページ		訂正前	訂正後																																																		
	訂正前	訂正後																																																				
2024/4/3 ~7/22	P49	P50	<p><b>ページ順序の入替えおよび本文の訂正</b></p> <p>さらに、経営層による人的資本の重要性の説明についても、すべての媒体で前年を上回る結果となりました（<u>図 4-2</u>）。 改正内閣府令の対象である有価証券報告書だけでなく、任意の媒体においても説明される割合が高まった背景には、制度による要請を通じて人的資本経営およびその可視化の重要性についての理解が進み、各企業における人的資本のあり方やその説明を再考する契機となったことがうかがえます。</p>	<p><b>ページ順序の入替えおよび本文の訂正</b></p> <p>さらに、経営層による人的資本の重要性の説明についても、すべての媒体で前年を上回る結果となりました（<u>図 4-3</u>）。 人材戦略は、事業戦略と一体になってこそ価値創造を促進するものです。その説明にあたっては、自社が直面するリスクと機会を踏まえた事業戦略の実現に、なぜその人材戦略が必要なのかを示すストーリー性が不可欠です。</p>																																																		
2024/4/3 ~7/22	P49	P50	<p><b>図番号および図の訂正</b></p> <p><u>図 4-2</u> 取締役・経営層レベルの密な議論に基づいた明瞭かつロジカルな説明</p> <table border="1"> <caption>Figure 4-2 Data</caption> <thead> <tr> <th>報告書</th> <th>年</th> <th>明瞭かつロジカルな説明 (割合/社数)</th> <th>その他の説明 (割合/社数)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">統合報告書</td> <td>2023</td> <td>73% (140社)</td> <td>27% (53社)</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>60% (106社)</td> <td>40% (70社)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">有価証券報告書</td> <td>2023</td> <td>59% (117社)</td> <td>41% (82社)</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>30% (21社)</td> <td>70% (49社)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">サステナビリティ報告書</td> <td>2023</td> <td>68% (121社)</td> <td>32% (58社)</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>41% (72社)</td> <td>59% (104社)</td> </tr> </tbody> </table>	報告書	年	明瞭かつロジカルな説明 (割合/社数)	その他の説明 (割合/社数)	統合報告書	2023	73% (140社)	27% (53社)	2022	60% (106社)	40% (70社)	有価証券報告書	2023	59% (117社)	41% (82社)	2022	30% (21社)	70% (49社)	サステナビリティ報告書	2023	68% (121社)	32% (58社)	2022	41% (72社)	59% (104社)	<p><b>図番号および図の訂正</b></p> <p><u>図 4-3</u> 取締役・経営層レベルの密な議論に基づいた明瞭かつロジカルな説明</p> <table border="1"> <caption>Figure 4-3 Data</caption> <thead> <tr> <th>報告書</th> <th>年</th> <th>明瞭かつロジカルな説明 (割合/社数)</th> <th>その他の説明 (割合/社数)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">統合報告書</td> <td>2023</td> <td>66% (83社)</td> <td>34% (47社)</td> </tr> <tr> <td>2022 (参考)</td> <td>60% (106社)</td> <td>40% (70社)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">有価証券報告書</td> <td>2023</td> <td>37% (43社)</td> <td>63% (74社)</td> </tr> <tr> <td>2022 (参考)</td> <td>30% (21社)</td> <td>70% (49社)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">サステナビリティ報告書</td> <td>2023</td> <td>47% (57社)</td> <td>53% (64社)</td> </tr> <tr> <td>2022 (参考)</td> <td>41% (72社)</td> <td>59% (104社)</td> </tr> </tbody> </table>	報告書	年	明瞭かつロジカルな説明 (割合/社数)	その他の説明 (割合/社数)	統合報告書	2023	66% (83社)	34% (47社)	2022 (参考)	60% (106社)	40% (70社)	有価証券報告書	2023	37% (43社)	63% (74社)	2022 (参考)	30% (21社)	70% (49社)	サステナビリティ報告書	2023	47% (57社)	53% (64社)	2022 (参考)	41% (72社)	59% (104社)
報告書	年	明瞭かつロジカルな説明 (割合/社数)	その他の説明 (割合/社数)																																																			
統合報告書	2023	73% (140社)	27% (53社)																																																			
	2022	60% (106社)	40% (70社)																																																			
有価証券報告書	2023	59% (117社)	41% (82社)																																																			
	2022	30% (21社)	70% (49社)																																																			
サステナビリティ報告書	2023	68% (121社)	32% (58社)																																																			
	2022	41% (72社)	59% (104社)																																																			
報告書	年	明瞭かつロジカルな説明 (割合/社数)	その他の説明 (割合/社数)																																																			
統合報告書	2023	66% (83社)	34% (47社)																																																			
	2022 (参考)	60% (106社)	40% (70社)																																																			
有価証券報告書	2023	37% (43社)	63% (74社)																																																			
	2022 (参考)	30% (21社)	70% (49社)																																																			
サステナビリティ報告書	2023	47% (57社)	53% (64社)																																																			
	2022 (参考)	41% (72社)	59% (104社)																																																			

以上