

参考資料集

令和8年4月

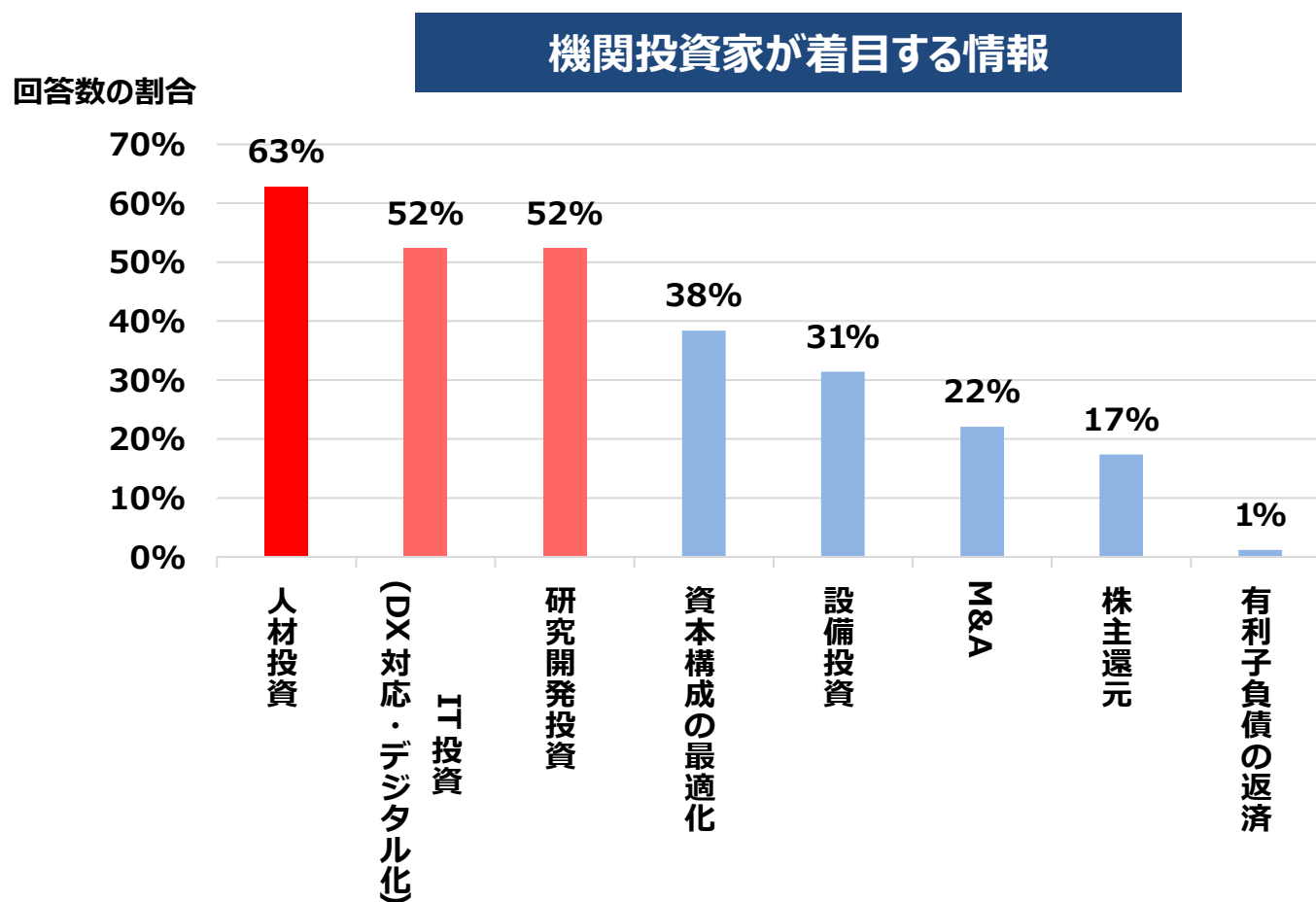
内閣官房

金融庁

経済産業省

日本企業の中長期的な投資・財務戦略において投資家が着目する情報

- 投資家に対するアンケート調査によると、日本企業が中長期的な投資・財務戦略において重視すべきだと考えるものとして、「人材投資（63%）」、「IT投資（DX対応・デジタル化）（52%）」、「研究開発投資（52%）」が挙げられている。



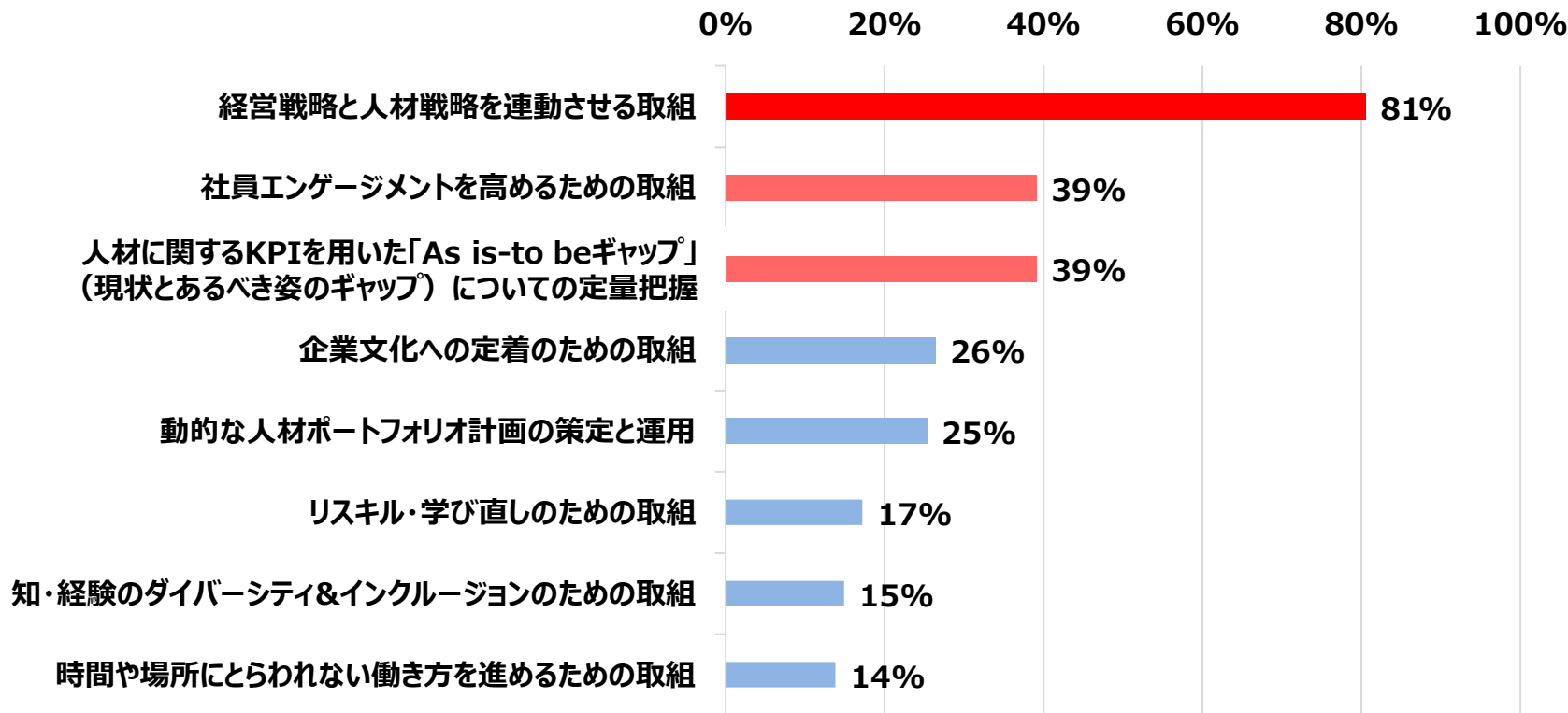
(注) 「日本企業の中長期的な投資・財務戦略において、重視すべきだと考えるものをお答えください。(3つまで選択可)」という設問の回答を集計。回答数は86。

(出所) 一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果(2024年度版)」(2025年4月)を基に作成。

投資家が、人的資本に関して企業が取り組むべきと考えるテーマ

- 同調査では、投資家が、人的資本に関して企業が取り組むべきと考えるテーマとして、「経営戦略と人材戦略を連動させる取組（81%）」、「社員エンゲージメントを高めるための取組（39%）」、「人材に関するKPIを用いた「As is-to beギャップ」（現状とあるべき姿のギャップ）についての定量把握（39%）」が挙げられている。

投資家が、人的資本に関して企業が取り組むべきと考えるテーマ



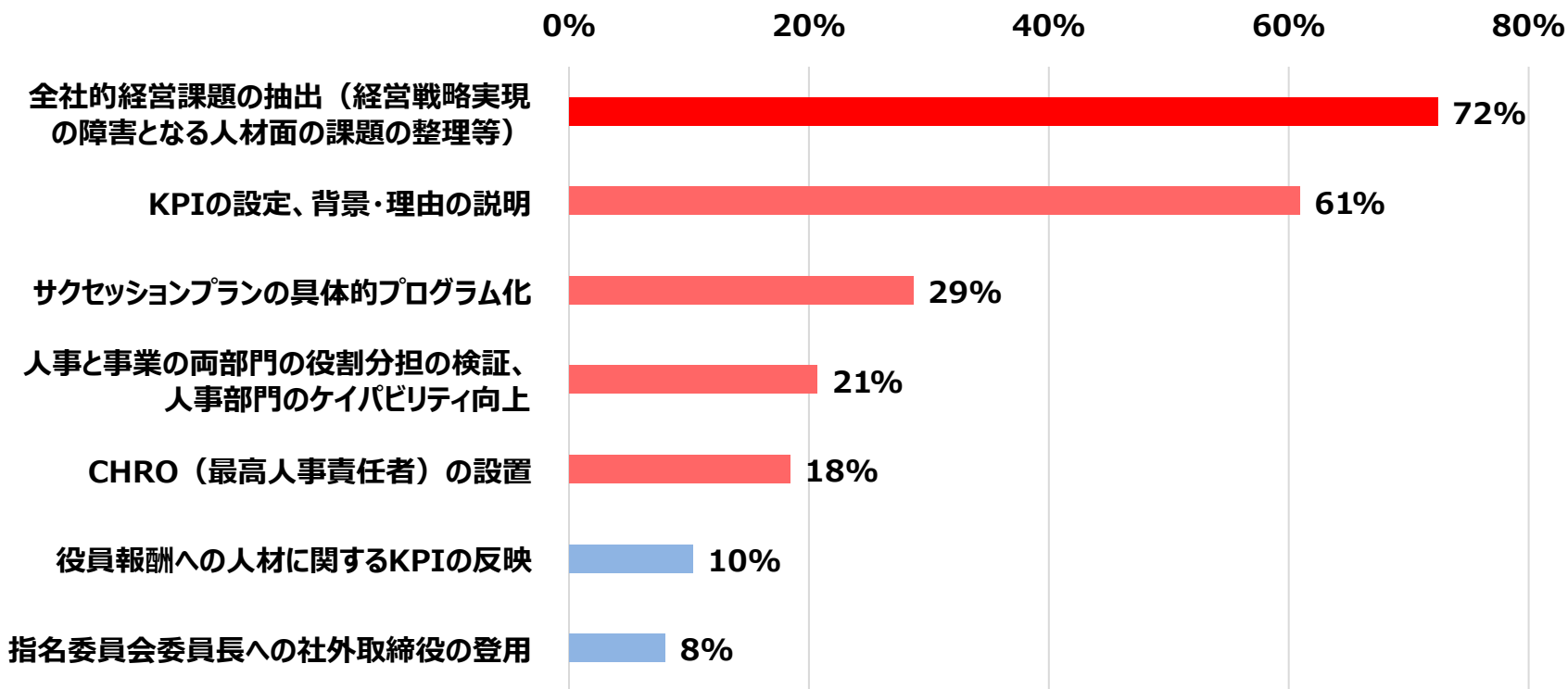
(注) 「人的資本経営の実現のため、企業が取り組むべき主要テーマをお答えください。(3つまで選択可)」という設問の回答を集計。回答数は87。

(出所) 一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果(2024年度版)」(2025年4月)を基に作成。

経営戦略と人材戦略を連動させるために投資家が重要と考える取組

- 同調査では、経営戦略と人材戦略を連動させるために投資家が重要と考える取組として、「全社的経営課題の抽出（経営戦略実現の障害となる人材面の課題の整理等（72%）」、「KPIの設定、背景・理由の説明（61%）」、「サクセッションプランの具体的プログラム化（29%）」、「人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上（21%）」、「CHRO（最高人事責任者）の設置（18%）」が挙げられている。

経営戦略と人材戦略を連動させるために投資家が重要と考える取組



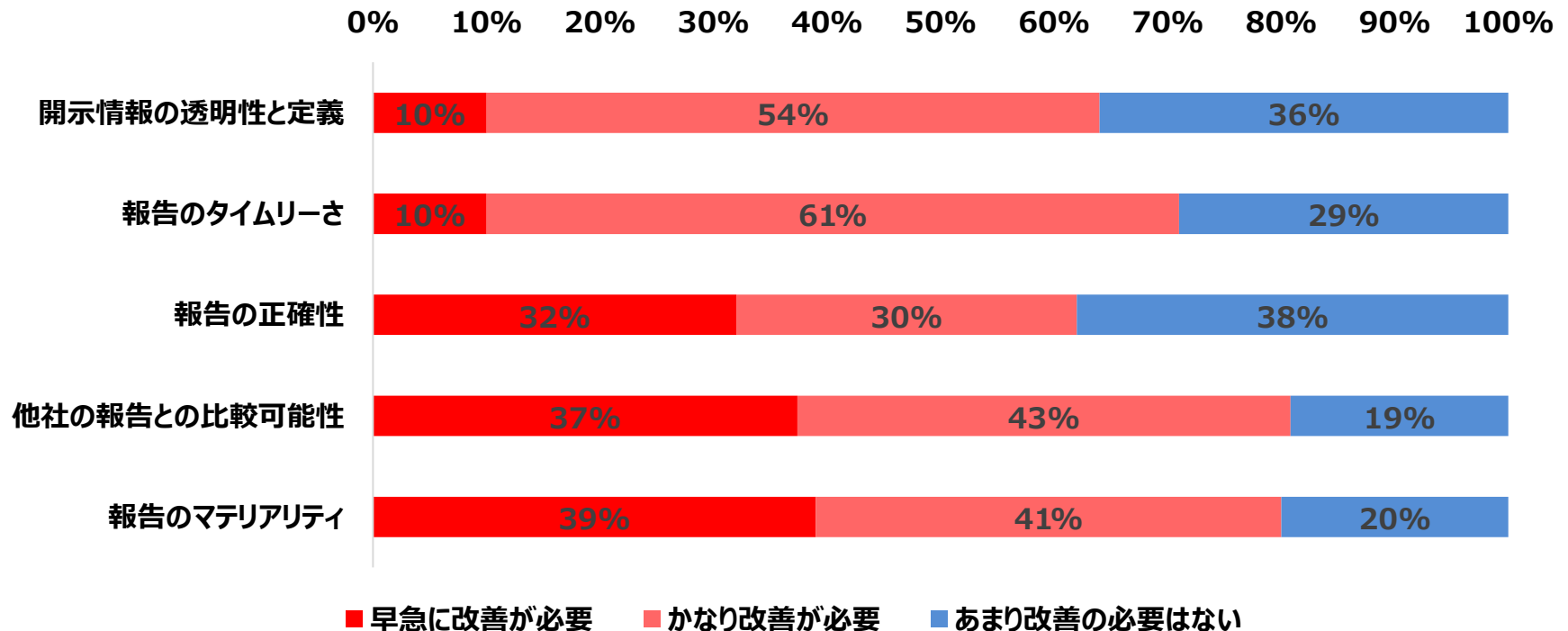
(注) 「経営戦略と人材戦略を連動させるため、企業は現時点で特にどのようなことに取り組むべきとお考えですか。（3つまで選択可）」という設問の回答を集計。回答数は87。

(出所) 一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果（2024年度版）」（2025年4月公表）を基に作成。

サステナビリティに関して投資家が重要と考える事項の企業の取組状況

- 投資家はサステナビリティ開示における企業の取組状況について、「開示情報の透明性と定義」「報告のタイムリーさ」「報告の正確性」「他社報告との比較可能性」「報告のマテリアリティ」のいずれについても、6～9割程度が「早急に改善が必要」もしくは「かなり改善が必要」と回答している。

投資家が求めるサステナビリティ開示の改善点

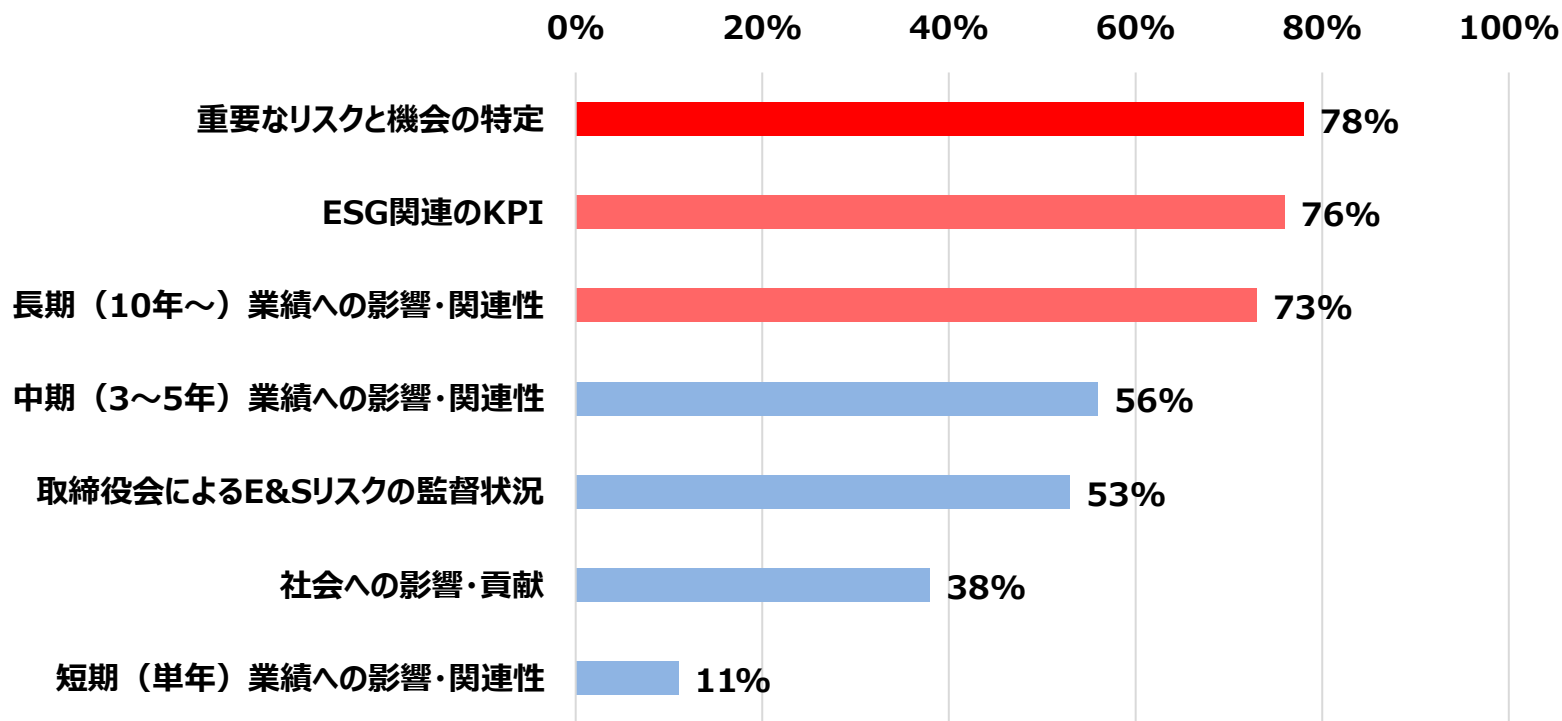


(注) 調査対象者：世界各地の機関投資家350人。
(出所) EY「2024 Institutional Investor Survey」を基に作成。

ESG開示において投資家が特に改善を求める事項

- 同調査では、ESG開示において、特に改善を求める事項として、「重要なリスクと機会の特定（78%）」や「ESG関連のKPI（76%）」、「長期（10年～）業績への影響・関連性（73%）」が挙げられている。

ESG開示において投資家が特に改善を求める事項



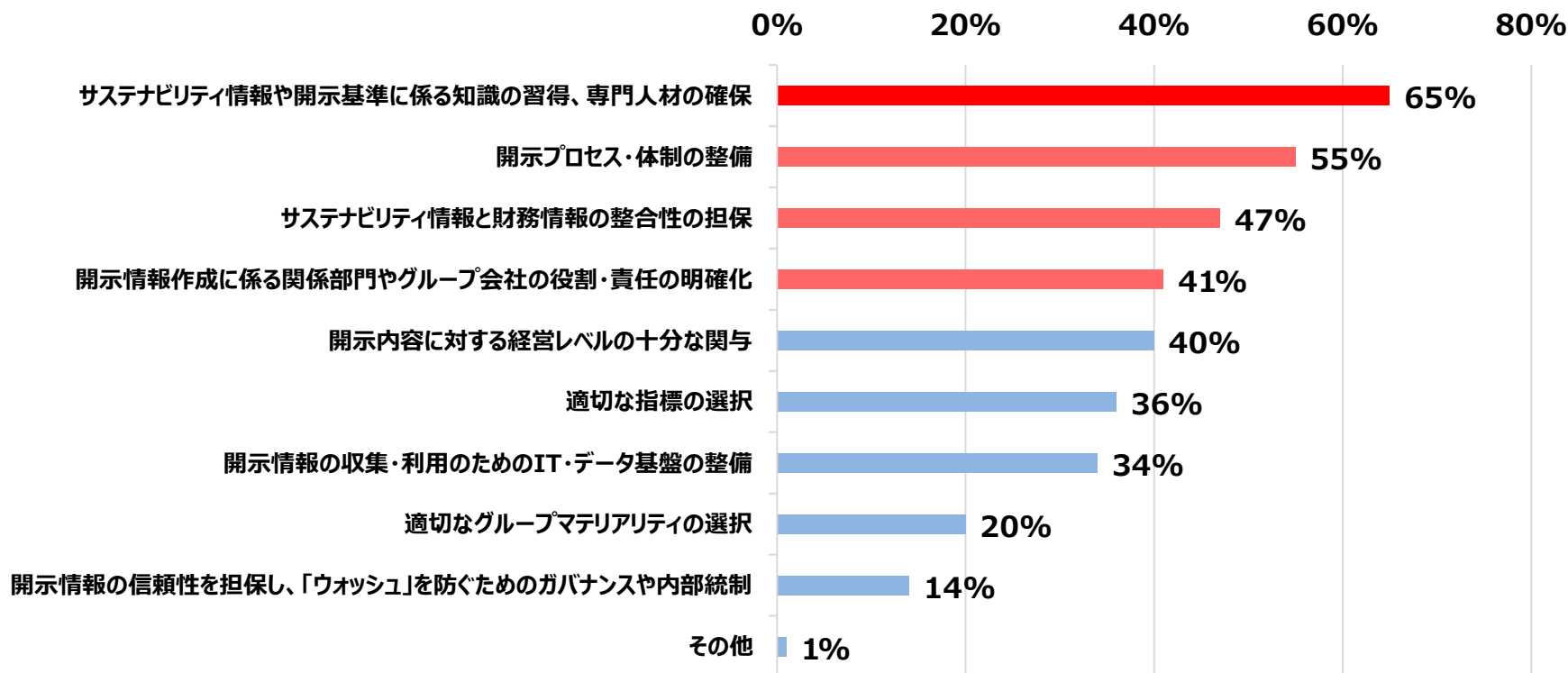
(注) 2021年7月16日から8月27日にかけて実施したアンケート調査（回答数：投資家45名）。

(出所) 伊藤邦雄ほか「新市場区分への移行を踏まえたCGコード対応の現状と展望—ガバナンスサーベイ2021の結果をもとに—」（旬刊商事法務No.2290）及び当該記事で引用されている三井住友信託銀行「ガバナンスサーベイ®2021」を基に作成。

サステナビリティ情報の信頼性に関する企業の課題意識

- 日本の上場企業のCFOに対するアンケート調査によると、サステナビリティ情報の信頼性に関する課題として、「サステナビリティ情報や開示基準に係る知識の習得、専門人材の確保（65%）」、「開示プロセス・体制の整備（55%）」、「サステナビリティ情報と財務情報の整合性の担保（47%）」、「開示情報作成に係る関係部門やグループ会社の役割・責任の明確化（41%）」が挙げられている。

サステナビリティ情報の信頼性に関する課題（複数回答）

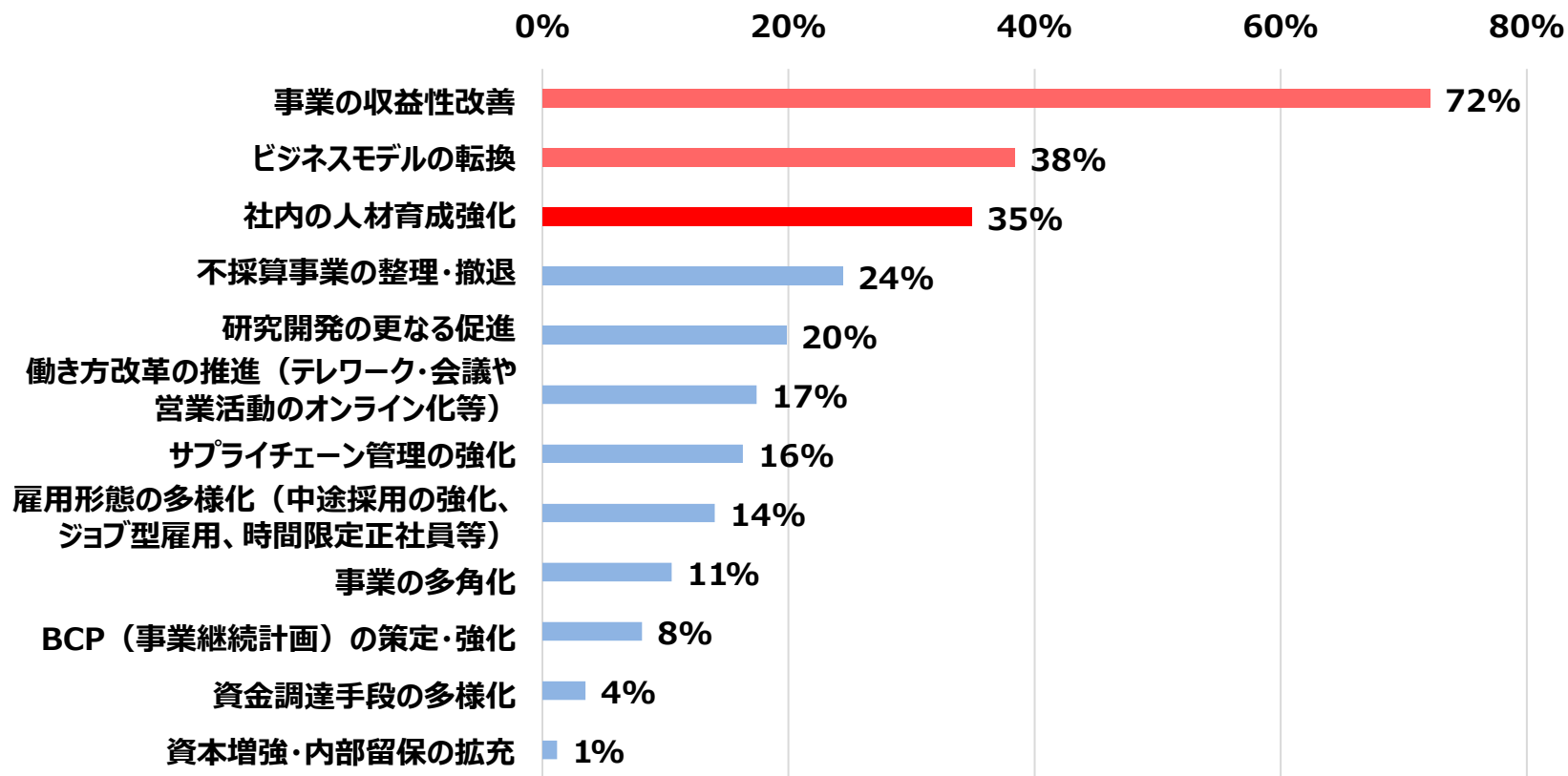


(注) 日本の上場企業404社が回答。調査期間は2024年6月10日から9月30日。
(出所) KPMGジャパン「CFOサーベイ2024」を基に作成。

中長期にわたり持続的な成長を実現するために、投資家が今後重視する取組

- 同調査では、中長期にわたり持続的な成長を実現するために投資家が今後重視する取組として、「事業の収益性改善（72%）」に次いで、「ビジネスモデルの転換（38%）」、「社内の人材育成強化」が挙げられている。

中長期にわたり持続的な成長を実現するために、投資家が今後重視する取組

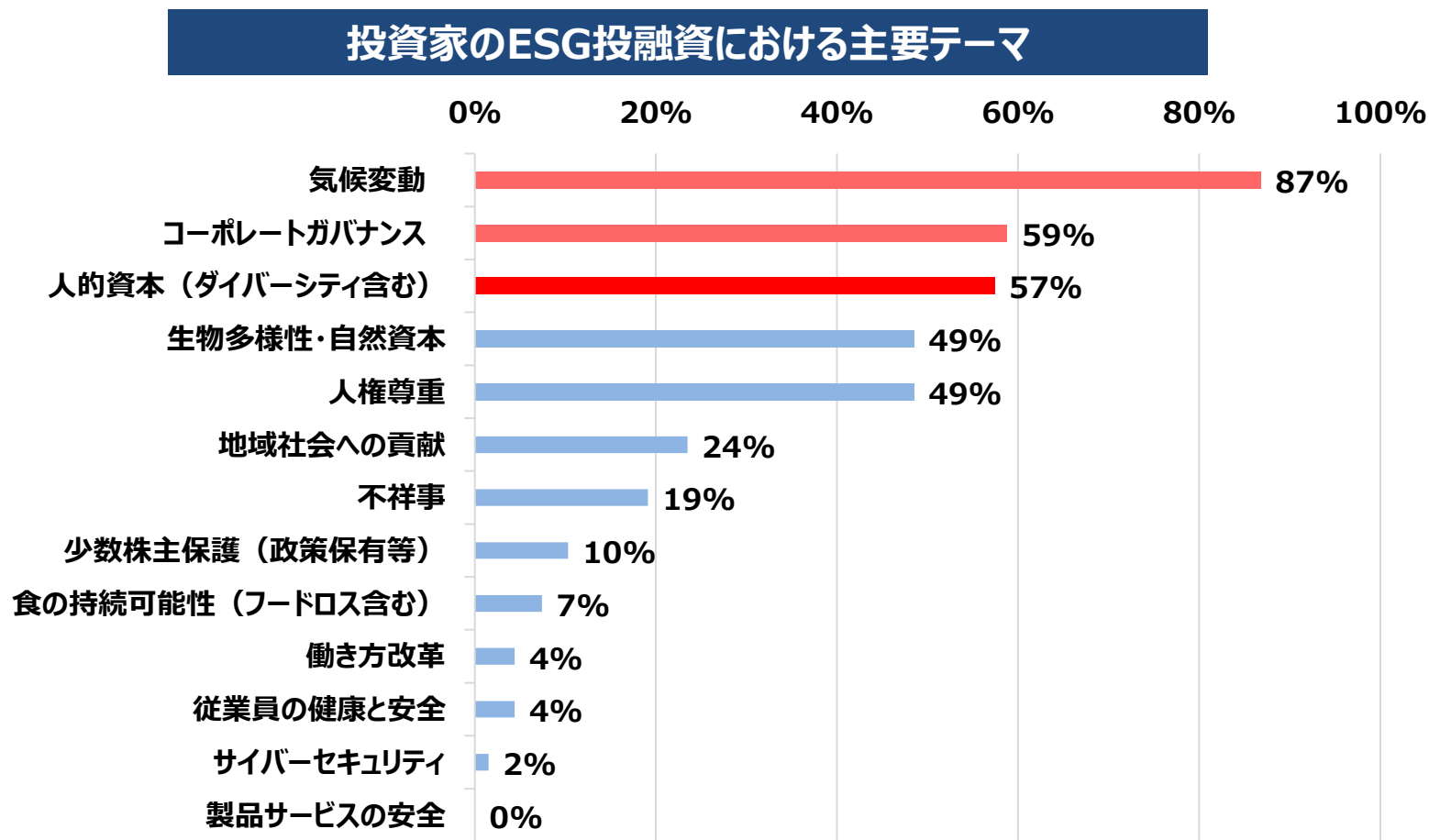


（注）「中長期にわたり持続的な成長を実現するために今後重視する取組みをお答えください。（3つまで選択可）」という設問の回答を集計。回答数は86。

（出所）一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果（2024年度版）」（2025年4月）を基に作成。

投資家のESG投融資における主要テーマ

- 同調査では、投資家のESG投融資における主要テーマとして、「気候変動（87%）」に次いで、「コーポレートガバナンス（59%）」、「人的資本（ダイバーシティ含む）（57%）」が挙げられている。

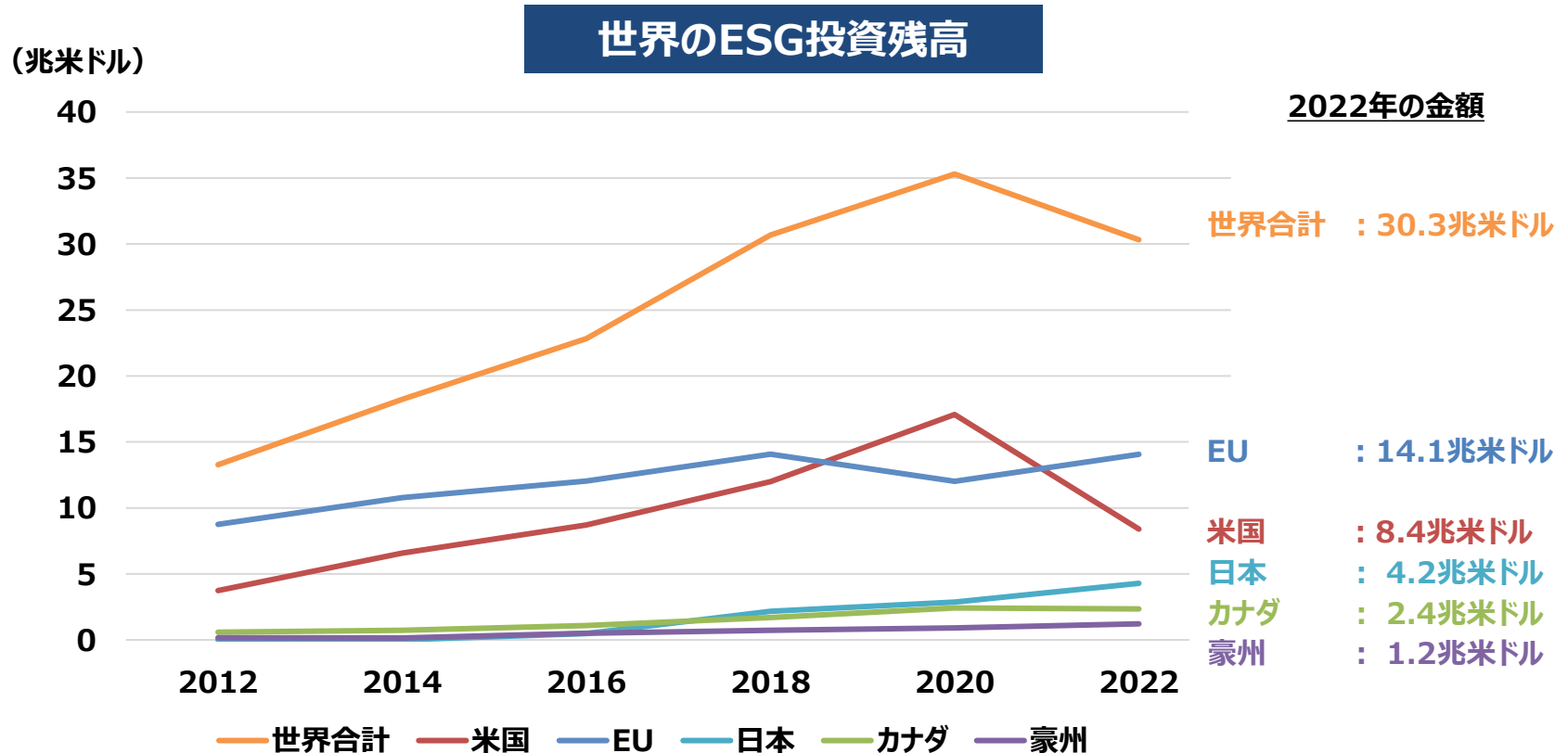


（注）「ESG投融資における主要テーマをお答えください。（5つまで選択可）」という設問の回答を集計。回答数は64。

（出所）一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果（2024年度版）」（2025年4月）を基に作成。

世界におけるESG投資の動向

- 米国では反ESGの潮流を受け、ESG投資額が減少しているものの、EU・日本におけるESG投資額は引き続き増加傾向を見せている。2022年のグローバルでのESG投資合計額は約30.3兆ドルに上った。



- (注)
- ・出所資料において、「ポートフォリオでの選択と運用管理で環境・社会・ガバナンス (ESG) の要因を考慮する投資手法」と定義づけられている「サステナブル投資」を、本頁では「ESG投資」と表記。
 - ・<2012年> 豪州以外の国は2011年末時点の報告データを、豪州は2011年6月末時点の報告データを基に集計。
 - ・<2014年> 日本以外の国は2013年末時点の報告データを、日本は2014年9月末時点の報告データを基に集計。
 - ・<2016年以降> 日本以外の国は各年前年末時点の報告データを、日本は各年3月末時点の報告データを基に集計。
 - ・EUと豪州では、ESG投資が減少しているように見えるが、それぞれESG投資の定義に変更がなされているため (EU: サステナビリティ基準に関する規制強化、豪州: データソースの変更等)、単純な経年比較は困難。
 - ・2024年版からは国・地域別のサステナブル投資残高の集計の公開はなし。

(出所) GSIA (Global Sustainable Investment Alliance) 「Global Sustainable Investment Review」の2012年・2016年・2020年版・2022年版を基に作成。

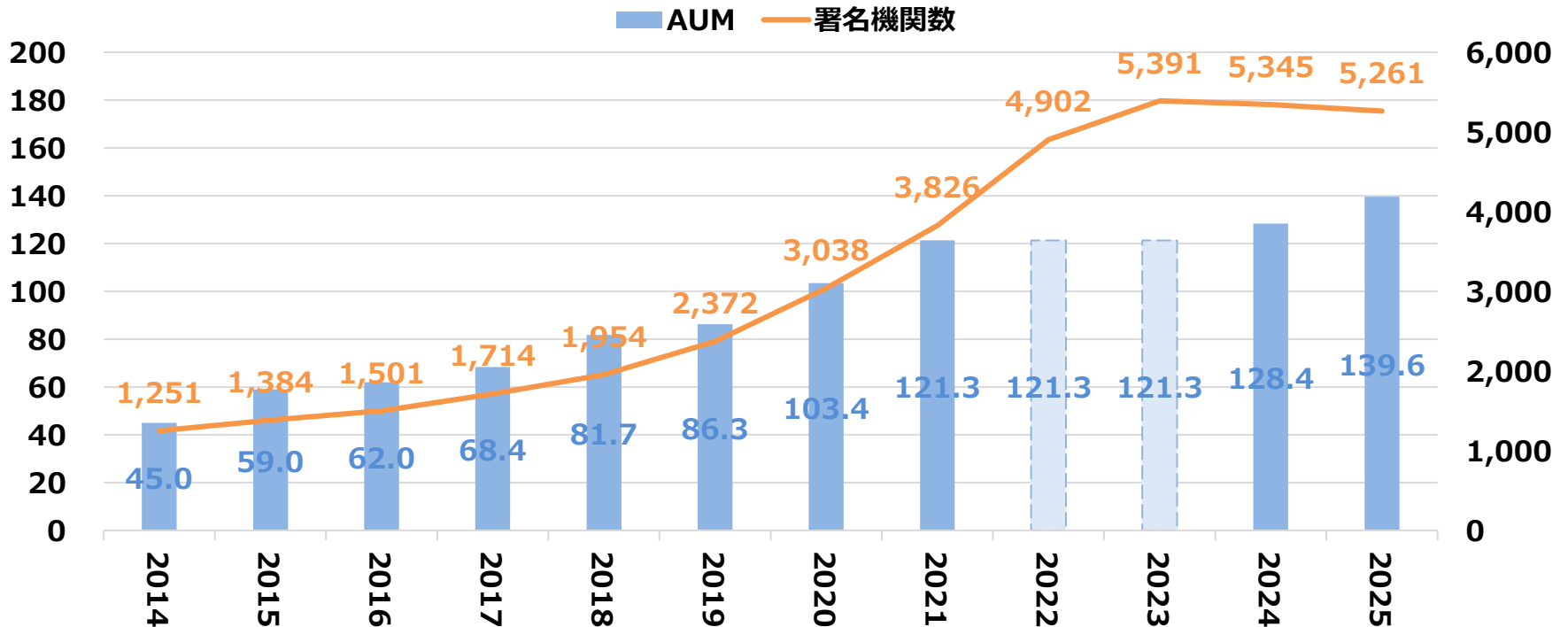
ESGを重視する機関投資家の推移

- 投資決定にあたり、ESGを重視することを宣言するPRI（Principles for Responsible Investment：責任投資原則）に署名した機関投資家は、2025年に5,261機関、運用資産残高の合計は139.6兆米ドルまで拡大。

署名機関の運用資産残高
(兆米ドル)
(棒グラフ)

PRIに署名した機関投資家数と運用資産残高の推移

署名機関数（機関）
(線グラフ)



(注)・PRIは、国際連合が公表した責任投資家の6原則（①投資分析と意思決定プロセスにESG課題を組み込みます、②活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣にESG課題を組み入れます、③投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます、④資産運用業界において本原則が受け入れられ実行に移されるように働きかけを行います、⑤本原則を実行する際の効果を高めるために協働します、⑥本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します）。

・各年、3月末時点の数値。2022年、2023年は2021年分から更新なし。

(出所) Principles for Responsible Investment「Annual Report (2021, 2022, 2022-2023, 2024, 2025)」を基に作成。

代表的なESG評価機関の概要

- ESG評価機関には、カバレッジの規模やESGインデックス発行の有無に応じて、様々な特徴を持つ多様な機関が存在。
- データの収集方法として、有価証券報告書のみならず、CSR・コーポレートガバナンス報告書や人的資本関連調査を含むアンケートなどが用いられている。

代表的なESG評価機関の概要

	S&Pグローバル	MSCI	FTSE Russell	Sustainalytics	ブルームバーグ	CDP
カバレッジ	12,000社以上 (CSA)	17,000社以上 (ESG Ratings)	約8000社 (FTSE ESG scores)	16,000社以上 (ESG Risk Ratings)	16,000社以上 (Sustainability scores)	約22,100社 (2025回答社数)
データ収集方法	<ul style="list-style-type: none"> ・独自アンケート及び公表情報 ・調査内容は「一般的な内容」と「業界固有の内容」に大別) 	<ul style="list-style-type: none"> ・公開情報 ・企業からのフィードバック 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・公開情報 ・企業からのフィードバック 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業による公表情報 ・ステークホルダーの公表情報 ・企業からのフィードバック ・各種レビュー 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の年次報告書 ・有価証券報告書 ・CSR報告書 ・コーポレートガバナンス関連の報告書 ・ウェブサイト 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・独自アンケート - 調査内容：ガバナンス、リスクと機会、事業戦略、目標と実績、排出量データ 等
評価	スコア (0~100) 業種別質問票サステナビリティ23項目110問	7段階 (CCC~AAA)	スコア (0~5) 14テーマ・300指標	リスクレベルを数値化 5段階評価	スコア (0~100) (業種別リスク要因30項目)	スコア (A~D-) (テーマ別：気候・水・森林等)
ESGインデックス	○	○	○	○	×	×
評価の概要	対象企業を62業種に分け、各業種に対するサステナビリティ要因をダブルマテリアリティに基づき決定したウェイトに基づく評価	環境・社会に関わる33のキーシユのうち、各社2~7項目について評価	14のESGテーマについて、業種ごとの重み付けをして評価	200指標・1,800データをもって、20以上の業界別重要リスクに対するエクスポージャーと管理を評価	数百の財務的に重要なデータポイントを用いて、業界別リスク要因30以上と多数のサブ課題を考慮し、企業に重大な影響のあるリスク機会の管理を評価	気候変動・水・森林等に関する取組を、情報開示、認識、マネジメント、リーダーシップの4段階で評価

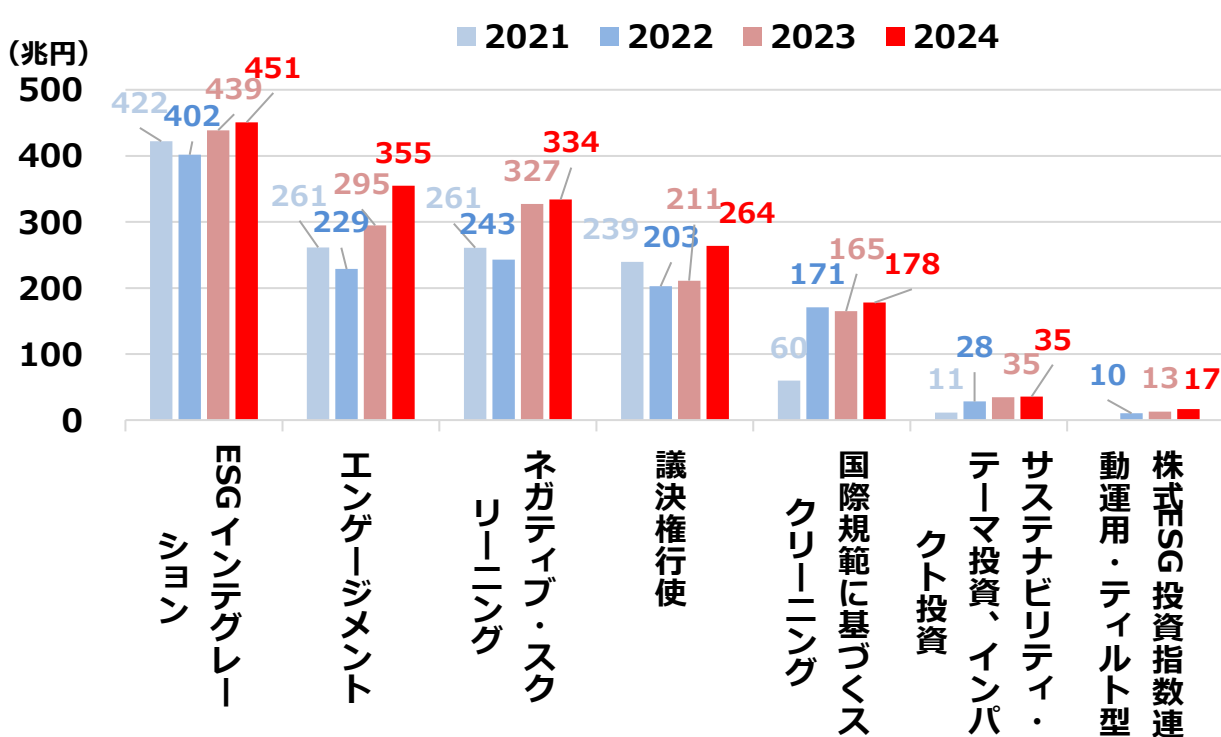
(注) *1S&Pグローバルの「一般的な内容」は「コーポレートガバナンス、人的資本開発、リスク及び危機管理」等、「業界固有の内容」は「ESGの課題や傾向に焦点を当てた業界固有のリスク及び機会に関するもの」を指す。

(出所) 各社ウェブサイトを基に作成。

ESGインテグレーションの拡大

- 日本におけるESG投資に係る運用手法として、ESGインテグレーション（運用プロセスにESG要因を体系的に組み込んだ投資手法）が拡大している。また、企業によるESG課題への取組について、エンゲージメントや議決権行使を通じた働きかけも拡大傾向にある。
- 同時に、特定の業種やテーマに関連する企業を投資対象から除外するネガティブ・スクリーニングも拡大傾向にある。

ESG投資に係る運用手法別残高推移



分類	概要
ESGインテグレーション	・財務分析にESG要素を体系的・明示的に組み入れ
エンゲージメント・議決権行使	・ESG課題につき、株主として議決権行使等を用いて企業に対して働きかけ
ネガティブ・スクリーニング	・特定の業種やテーマに関連する企業を投資対象から除外
規範に基づくスクリーニング	・ESGの国際規範に違反した企業を投資対象から除外
サステナビリティ・テーマ投資	・サステナビリティに関するテーマや資産に対して投資
インパクト投資・コミュニティ投資	・環境問題や社会問題の解決を目的に投資
ポジティブ・スクリーニング	・ESG評価が高い業種や企業を選んで投資

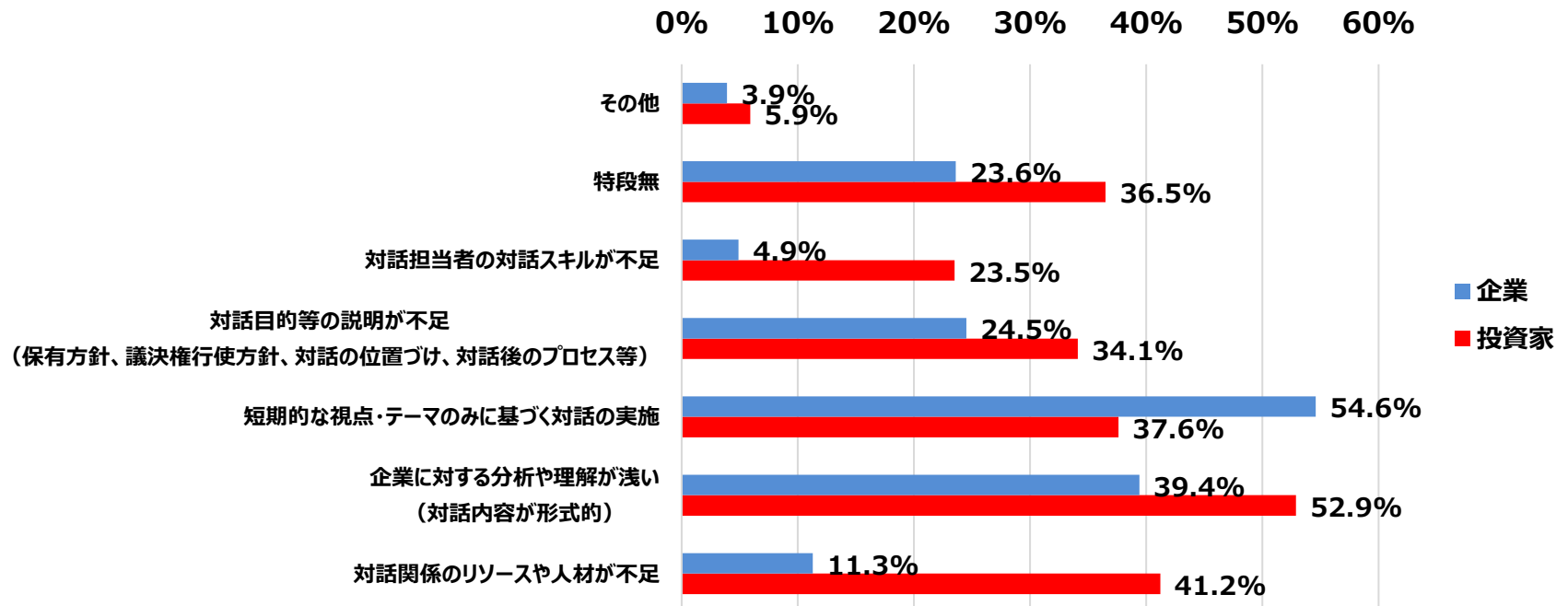
(注) ・複数回答可。回答者の大半が各年3月末時点の残高を回答。
 ・投資残高の算出にあたっては、インベストメント・マネージャーとアセット・オーナーの投資残高の重複を極力避けた計算を実施。
 ただし、運用手法については、複数回答による数値の重複等があることから、資産クラス別残高の総計は、総残高と一致しない。

(出所) NPO法人 日本サステナブル投資フォーラム「日本サステナブル投資白書」(2022年・2024年)を基に作成。

企業と投資家の対話における課題の整理

- 企業と投資家の対話における課題のうち、認識ギャップが最も大きいのは「対話のリソースや人材が不足」していることである。
- また、投資家は「企業に対する分析や理解が浅い（対話内容が形式的）」と回答する割合が最も高く、企業は「短期的な視点・テーマのみに基づく対話の実施」と回答する割合が最も高い。

企業と投資家における課題の認識

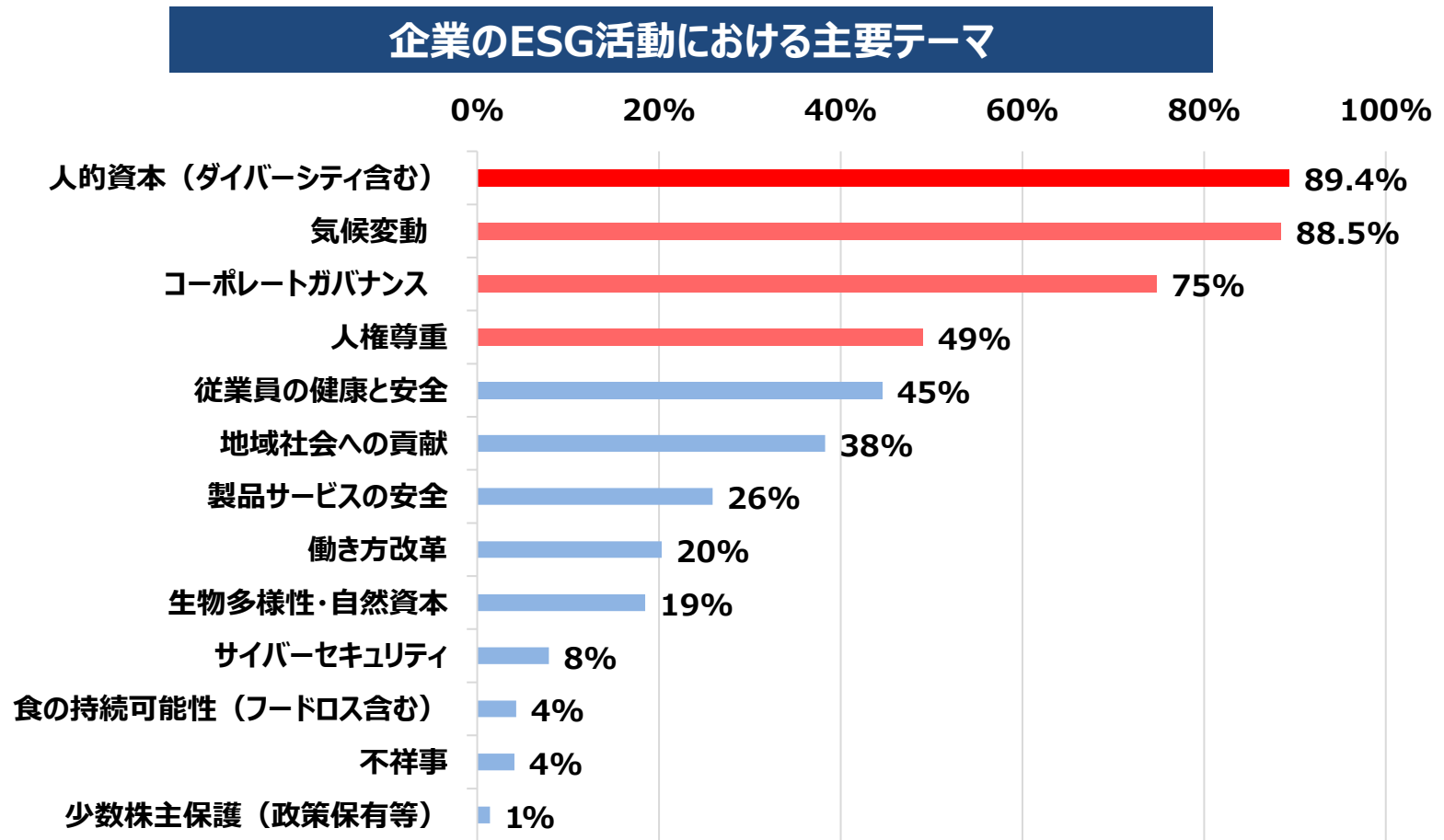


(注) 「対話において、投資家に対して感じる課題（企業）/課題と認識し、重点的に取り組んでいること（投資家）」という設問の回答を集計。
企業の回答数は432、投資家の回答数は85。

(出所) 一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果（2024年度版）」（2025年4月）を基に作成。

企業のESG活動における主要テーマ

- 同調査では、企業のESG活動における主要テーマとして、「人的資本（ダイバーシティ含む）（89.4%）」が最も多く挙げられ、「気候変動（88.5%）」、「コーポレートガバナンス（75%）」、「人権尊重（49%）」が続く。



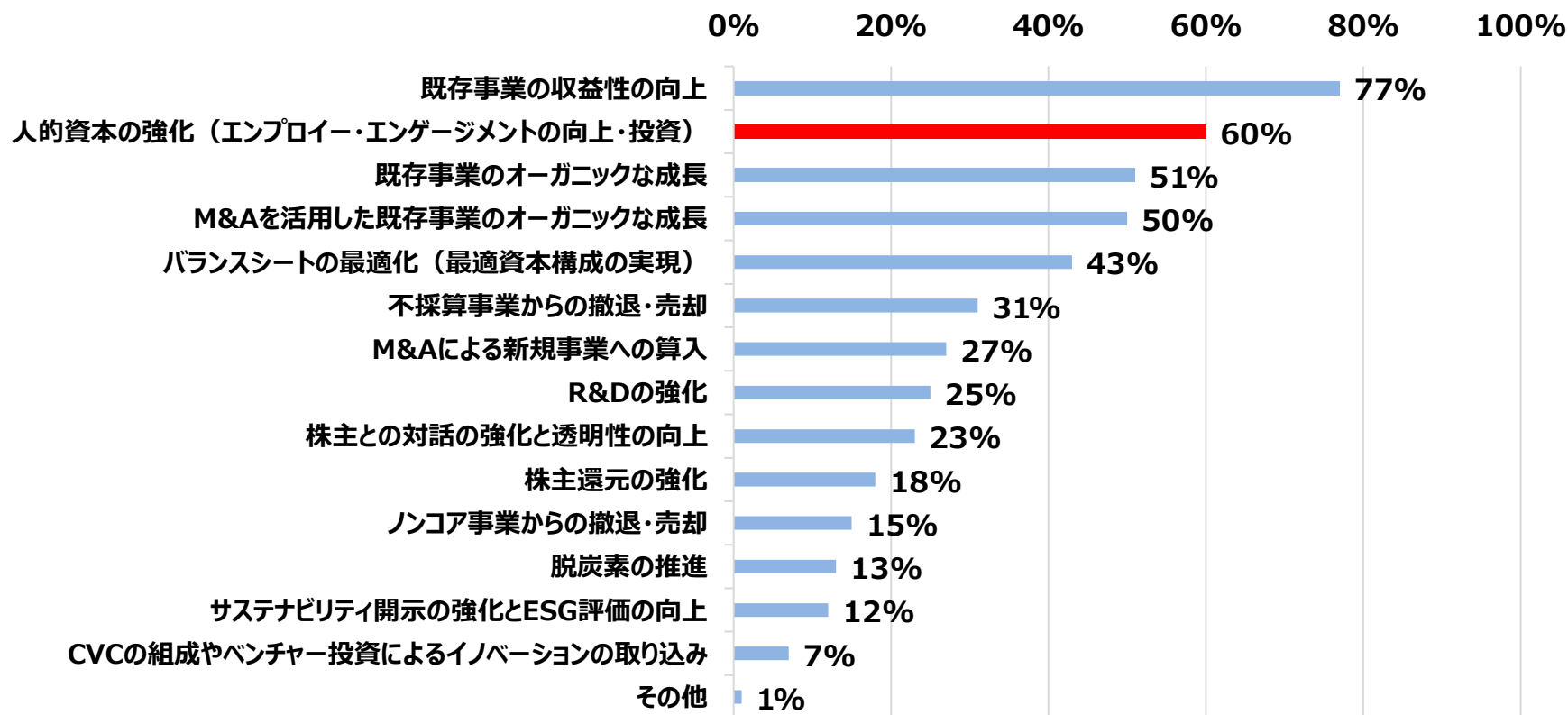
（注）「自社のESG活動における主要テーマをお答えください。（5つまで選択可）」という設問の回答を集計。回答数は444。

（出所）一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果（2024年度版）」（2025年4月公表）を基に作成。

最適な事業ポートフォリオ構築のために企業が優先する取組

- 最適な事業ポートフォリオ構築のために優先する取組として、回答した企業のうち60%が「人的資本の強化（エンployee・エンゲージメントの向上・投資）」を挙げている。

最適な事業ポートフォリオ構築のために上場企業のCFOが優先する取組

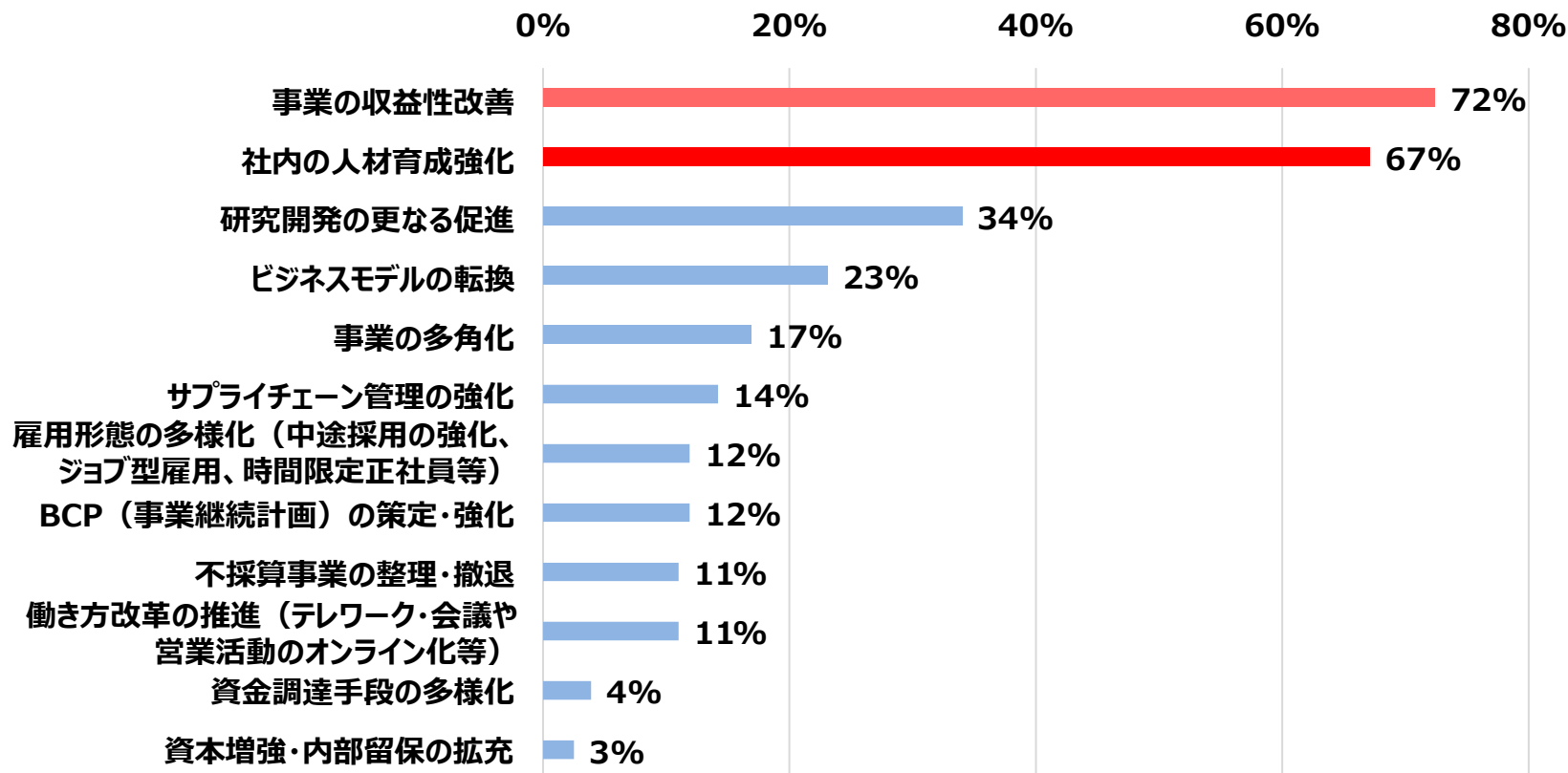


(注) 日本の上場企業404社が回答。調査期間は2024年6月10日から9月30日。
(出所) KPMGジャパン「CFOサーベイ2024」を基に作成。

中長期にわたり持続的な成長を実現するために、企業が今後重視する取組

- 同調査では、中長期にわたり持続的な成長を実現するために投資家が今後重視する取組として、「事業の収益性改善（72%）」に次いで、「社内の人材育成強化（67%）」が挙げられている。

中長期にわたり持続的な成長を実現するために、企業が今後重視する取組

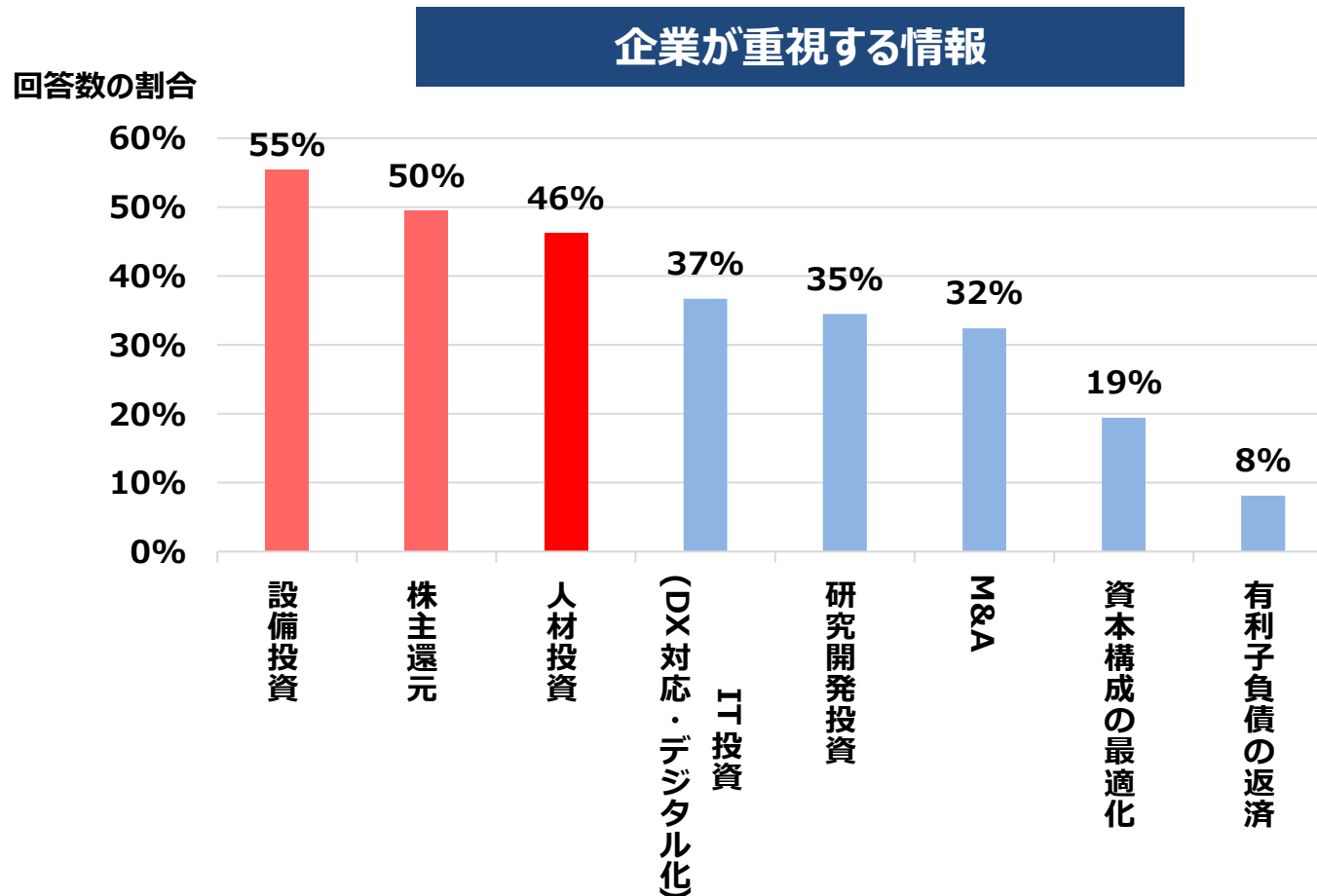


（注）「中長期にわたり持続的な成長を実現するために今後重視する取組みをお答えください。（3つまで選択可）」という設問の回答を集計。回答数は438。

（出所）一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果（2024年度版）」（2025年4月）を基に作成。

企業が中長期的な投資・財務戦略において重視する情報

- 企業に対するアンケート調査によると、日本企業が中長期的な投資・財務戦略において重視しているものとして、「設備投資（55%）」、「株主還元（50%）」、「人材投資（46%）」が挙げられている。



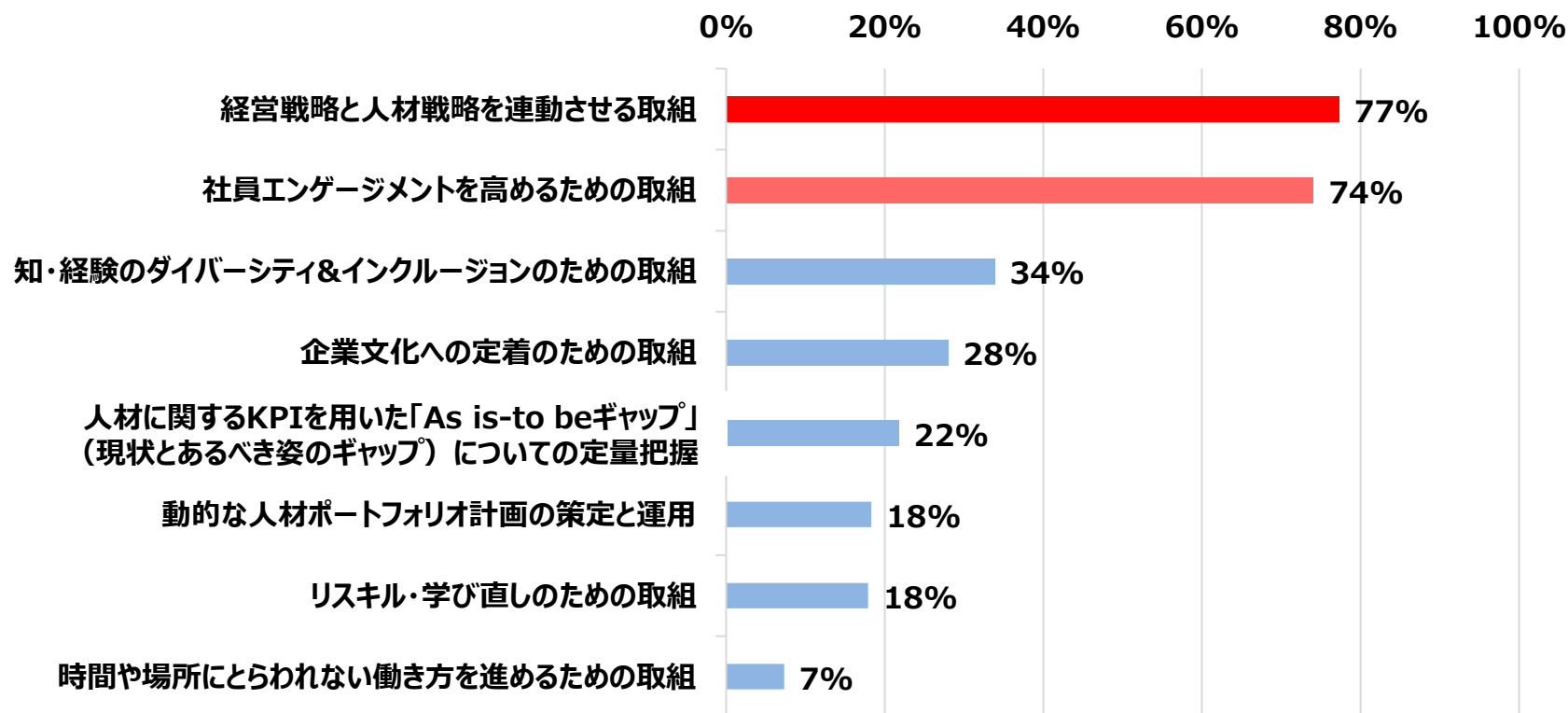
(注) 「自社の中長期的な投資・財務戦略において、重視しているものをお答えください。(3つまで選択可)」という設問の回答を集計。回答数は444。

(出所) 一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果(2024年度版)」(2025年4月)を基に作成。

企業が、人的資本経営の実現のために重視するテーマ

- 同調査では、企業が、人的資本経営の実現のために重視するテーマとして、「経営戦略と人材戦略を連動させる取組（77%）」、「社員エンゲージメントを高めるための取組（74%）」が挙げられている。

企業が、人的資本経営の実現のために重視するテーマ



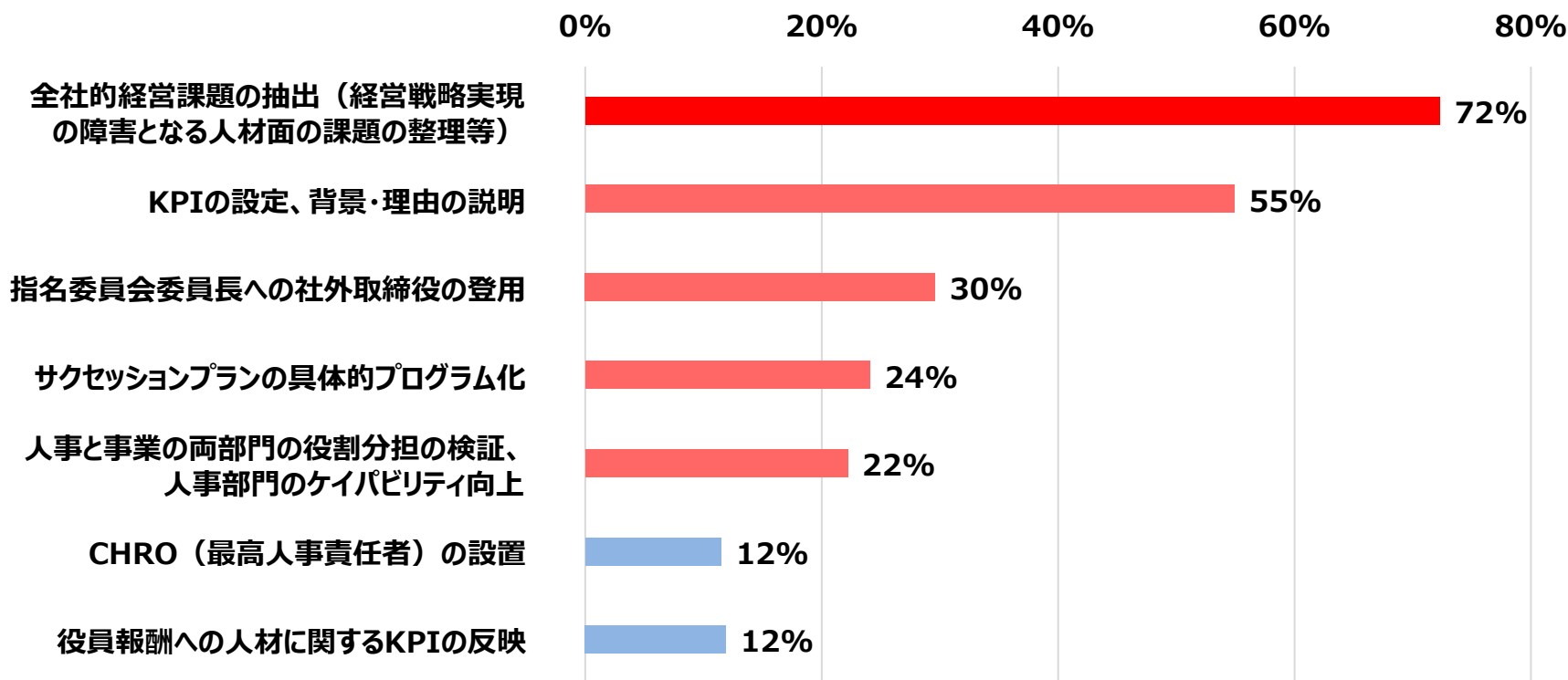
(注) 「人的資本経営の実現のため、重視するテーマをお答えください。（3つまで選択可）」という設問の回答を集計。回答数は436。

(出所) 一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果（2024年度版）」（2025年4月）を基に作成。

経営戦略と人材戦略を連動させるために企業が重要と考える取組

- 同調査では、経営戦略と人材戦略を連動させるために企業が重要と考える取組として、「全社的経営課題の抽出（経営戦略実現の障害となる人材面の課題の整理等（72%）」、「KPIの設定、背景・理由の説明（55%）」、「指名委員会委員長への社外取締役の登用（30%）」、「サクセッションプランの具体的プログラム化（24%）」、「人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上（22%）」が挙げられている。

経営戦略と人材戦略を連動させるために企業が重要と考える取組



（注）「経営戦略と人材戦略を連動させるために重視している取組をお答えください。（3つまで選択可）」という設問の回答を集計。回答数は419。

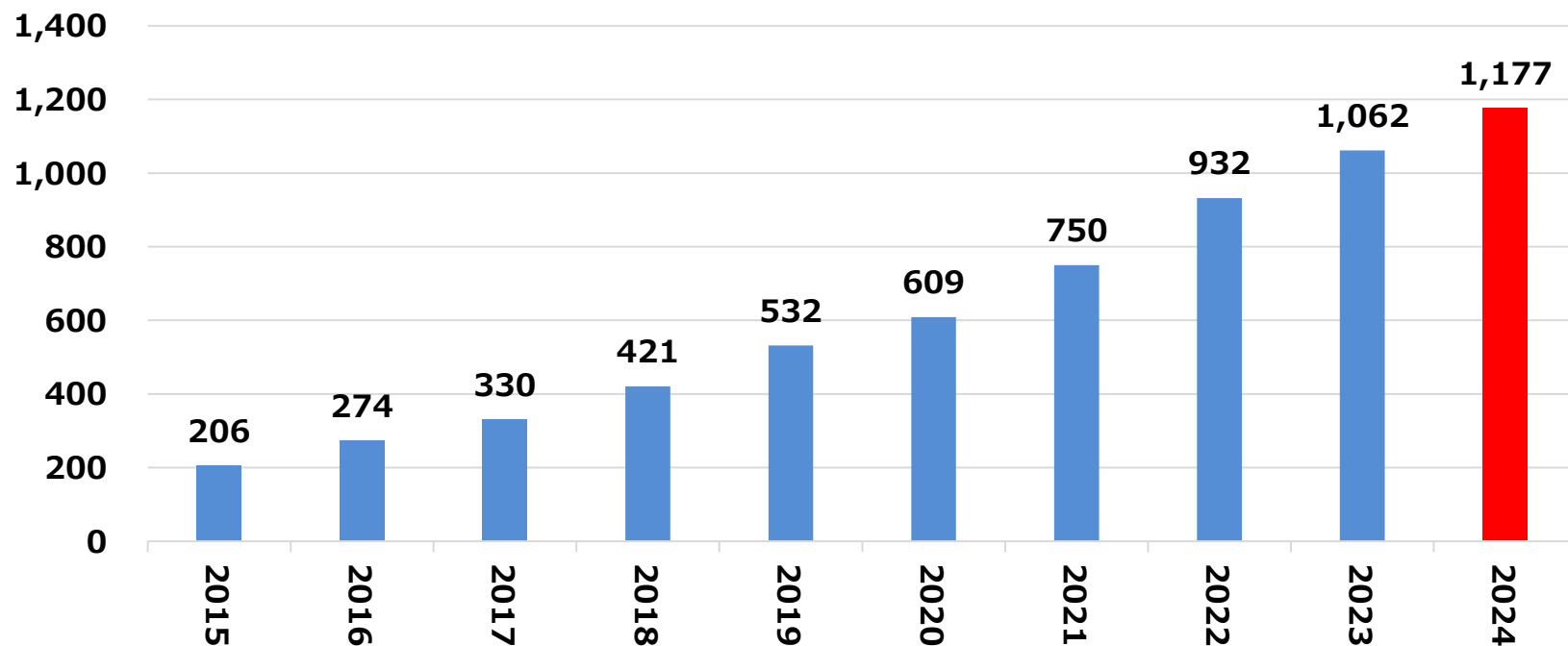
（出所）一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート集計結果（2024年度版）」（2025年4月）を基に作成。

統合報告書の発行企業数

- 統合報告書を発行する日本企業の数が増加傾向にあり、2024年には1,177社を超えた。

統合報告書の発行企業数

(発行企業数)



有価証券報告書における人的資本開示①

- 「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正（2023年1月31日公布・施行）により、人材育成方針・社内環境整備方針や女性管理職比率等の人的資本に関する開示事項が追加され、2023年3月期から適用される。

有価証券報告書（主な項目）

第一部 企業情報

第1 企業の概況

- 従業員の状況等

第2 事業の状況

- 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等

- **サステナビリティに関する考え方及び取組（新設）**

- 事業等のリスク

- 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析等

第3 設備の状況

第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況

第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

サステナビリティに関する考え方及び取組

(1) ガバナンス 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対するガバナンス体制
 （記載イメージ：取締役会や任意に設置した委員会等の体制や役割等）

(2) 戦略

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対処する取組み
 （記載イメージ：企業が識別したリスク及び機会の項目とその対応策等）

全企業が開示

人的資本について、人材育成方針や社内環境整備方針

(3) リスク管理 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別・評価・管理するために用いるプロセス
 （記載イメージ：リスク及び機会の識別・評価方法や報告プロセス等）

(4) 指標及び目標

重要性を判断して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会の実績を評価・管理するために用いる情報（記載イメージ：GHG排出量の削減目標と実績値等）

全企業が開示

人材育成方針や社内環境整備方針に関する指標の内容、当該指標による目標・実績

全企業が開示
（注1）

女性管理職比率、男性育児休業等取得率、男女間賃金格差については、「従業員の状況」で記載

（記載に当たっての留意事項）

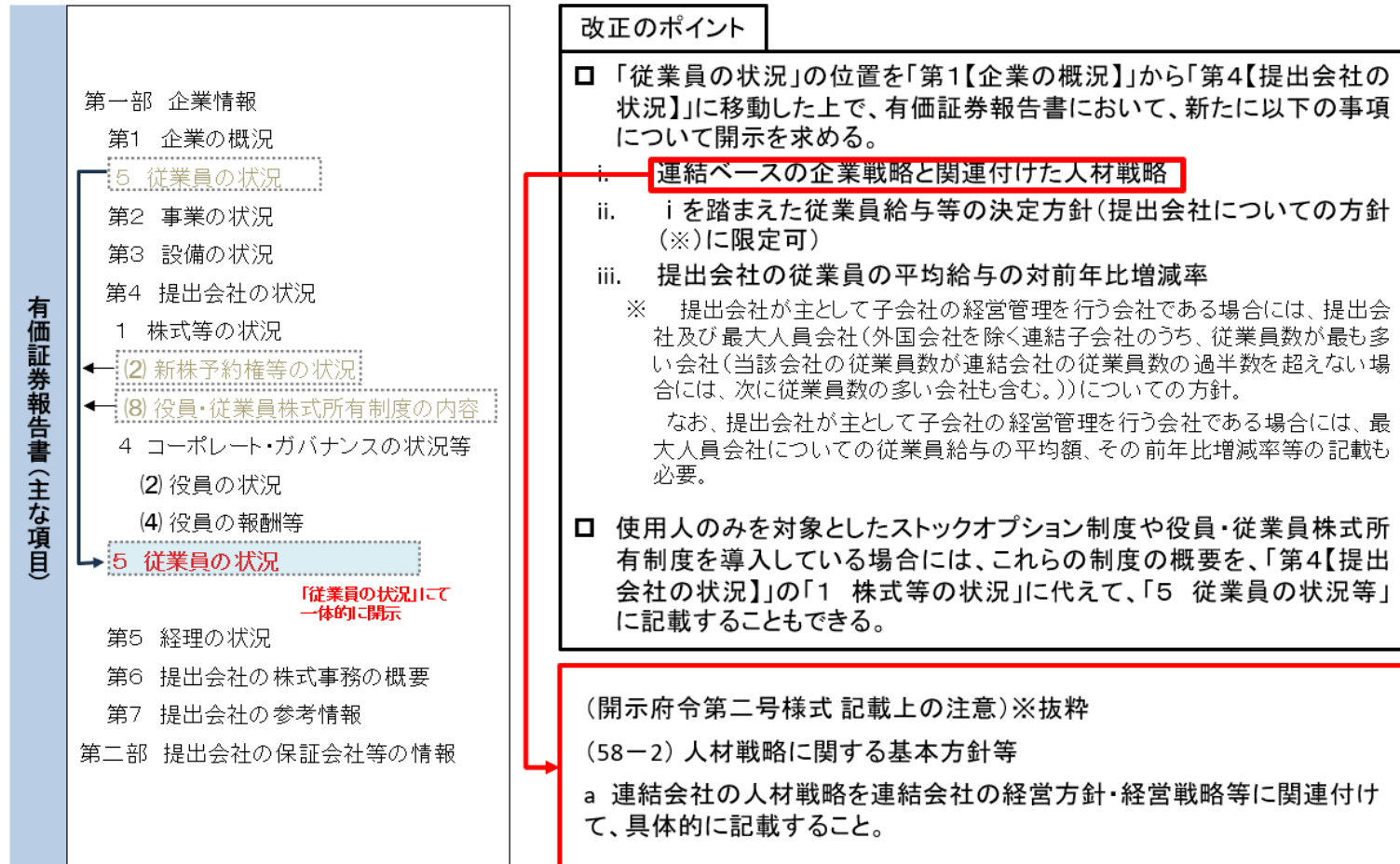
- ✓ 詳細情報について、任意開示書類（統合報告書、データブック等）の参照も可能^{（注2）}
- ✓ 記載した将来情報が、実際の結果と異なる場合でも、合理的な仮定等に基づき、適切な検討を経たものであれば、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではない

（注1）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」又は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）」に基づく情報の公表義務（努力義務は含まない）のある企業が対象となる

（注2）任意開示書類に明らかに重要な虚偽記載があることを知りながら参照するなど、当該参照する旨の記載自体が有価証券報告書の重要な虚偽記載になりうる場合を除けば、単に任意開示書類の虚偽記載のみをもって、金融商品取引法の罰則や課徴金が課されることにはならない

有価証券報告書における人的資本開示②

- 人的資本は中長期的な企業価値の向上のために不可欠な要素であり、人的資本に関する情報の充実が投資者が企業の成長可能性を判断するために重要であることから、「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正（2026年2月20日公布・施行）により、企業戦略と関連付けた人材戦略と、それを踏まえた従業員給与等の決定方針等の開示事項が追加され、2026年3月期から適用される。

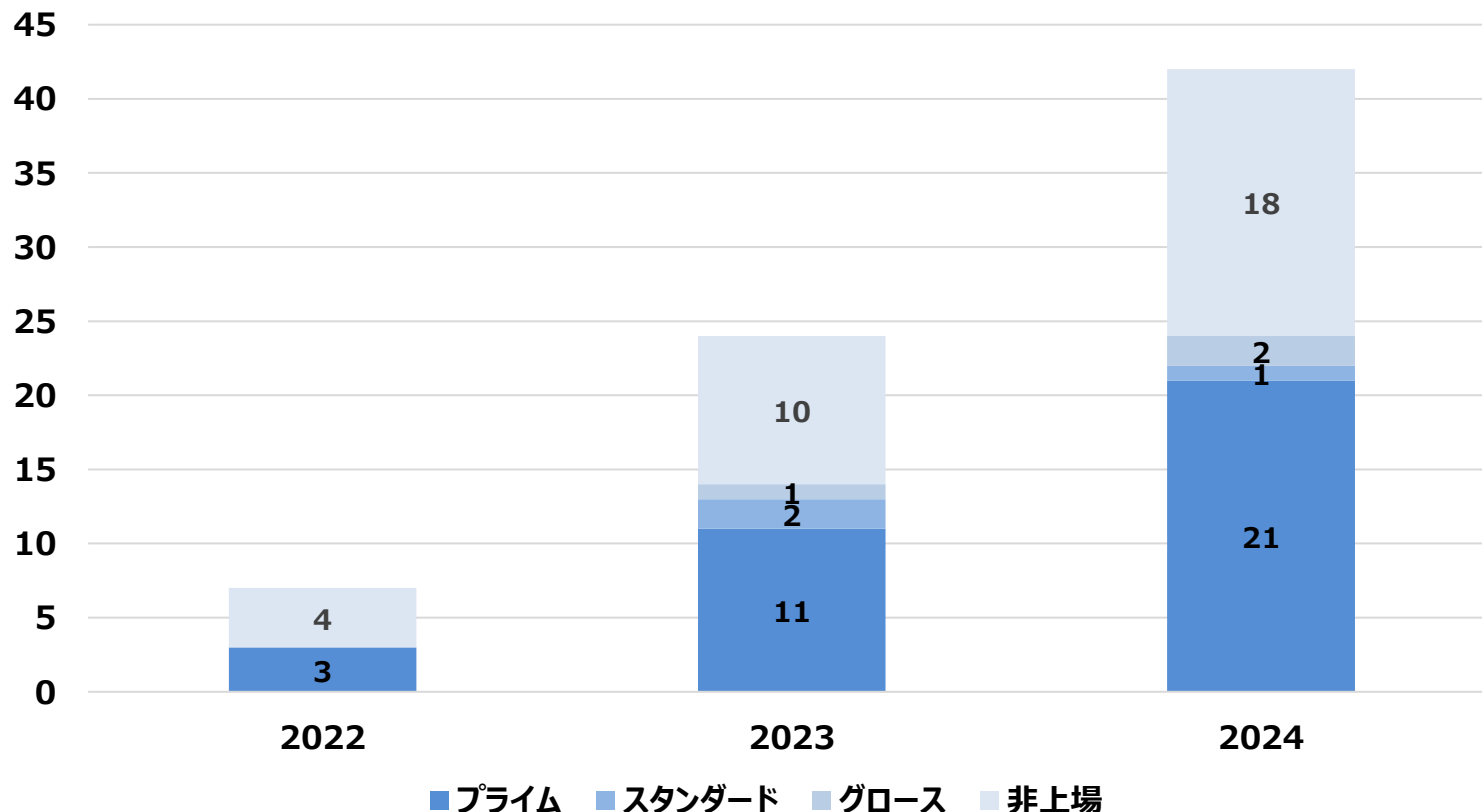


人的資本レポートの発行企業数

- 2022年から本格的に始まった「人的資本レポート」の発行は、特に2024年にはプライム市場企業を中心に発行社数が増加し、非上場企業にも広がりが見られるなど、直近数年で企業数・市場区分ともに拡大している。

人的資本レポートの発行企業数

(発行企業数)

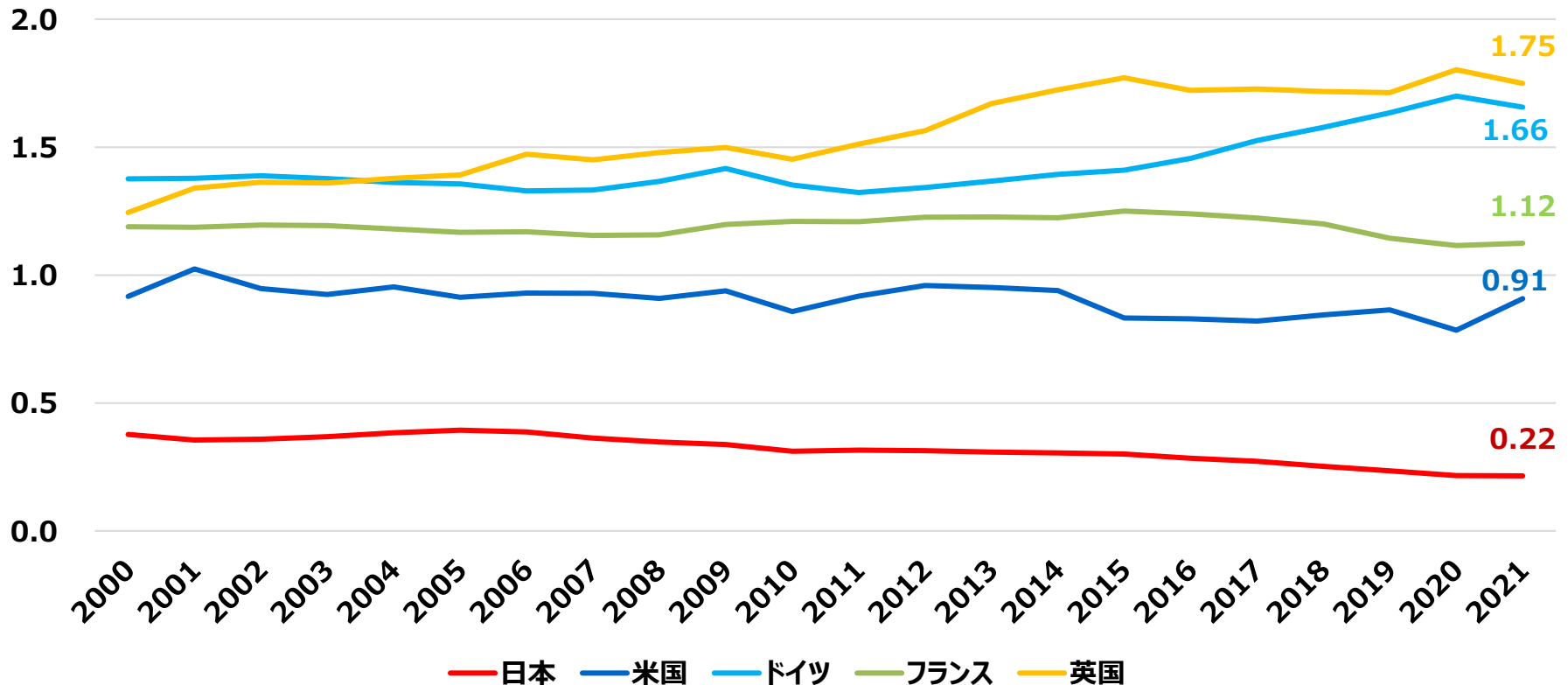


(注) 対象 : 2022年度から2024年度にかけて人的資本レポートを発行した52社
(出所) 株式会社リンクソーシャル「人的資本レポート発行動向に関する調査レポート」(2025)を基に作成。

人的資本投資額の推移：対名目GDP比率

- 人的資本投資額(OFF-JTに関する直接費用+間接費用)の対GDP比率は、他の先進諸国と比べて、ドイツ・英国では増加傾向であるのに対し、日本では減少傾向。

各国における人的資本投資額の対名目GDP比率



(注) 「人的資本投資額」はOFF-JTに関する「直接費用+間接費用」で構成。直接費用：OFF-JT（研修等）に投じられた直接的な費用。

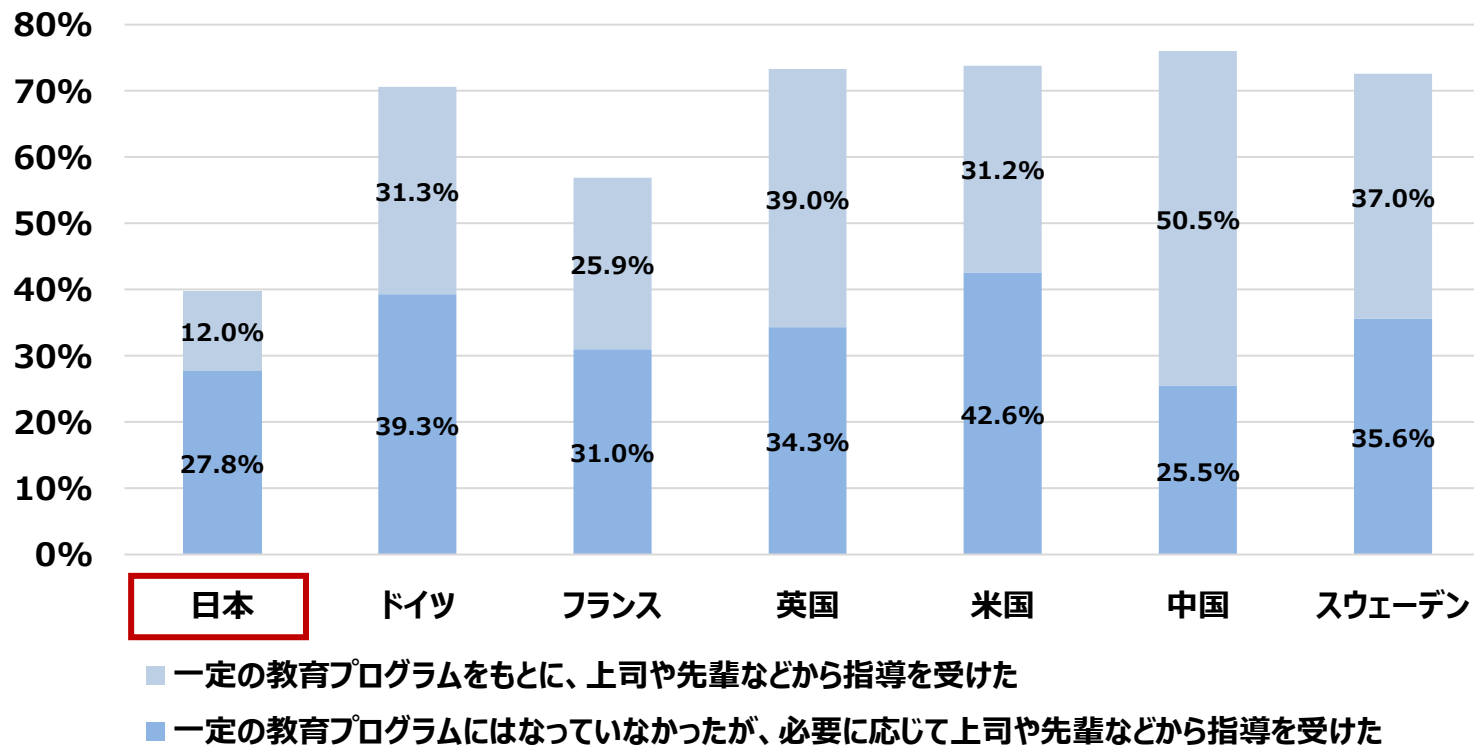
間接費用：研修を受けている間に通常業務から離れることで発生する機会費用。

(出所) EUKLEM INTAN Prod 2021のデータを基に経済産業省が作成。

人への投資の推移：2023年の1年間にOJTを受けた割合（国別）

- 日本の「2023年の1年間にOJTを受けた割合」は39.8%と、諸外国と比較して低い数値となっている。

2023年の1年間にOJTを受けた割合



(注) 対象は、各国大卒以上の30代、40代の男女で企業などに雇用されている人。

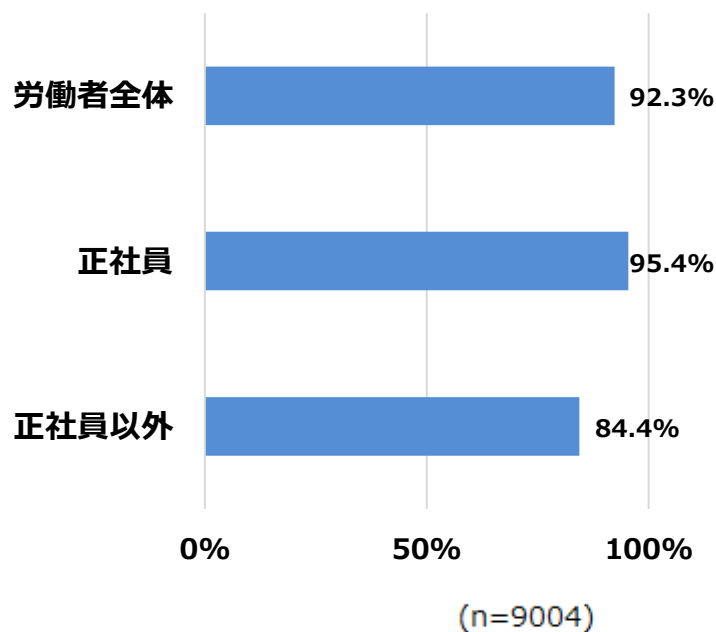
日本：3638、ドイツ：583、フランス：589、ロンドン：593、米国：580、中国：701、スウェーデン：558

(出所) Global Career Survey 2024 リクルートワークス研究所を基に作成。

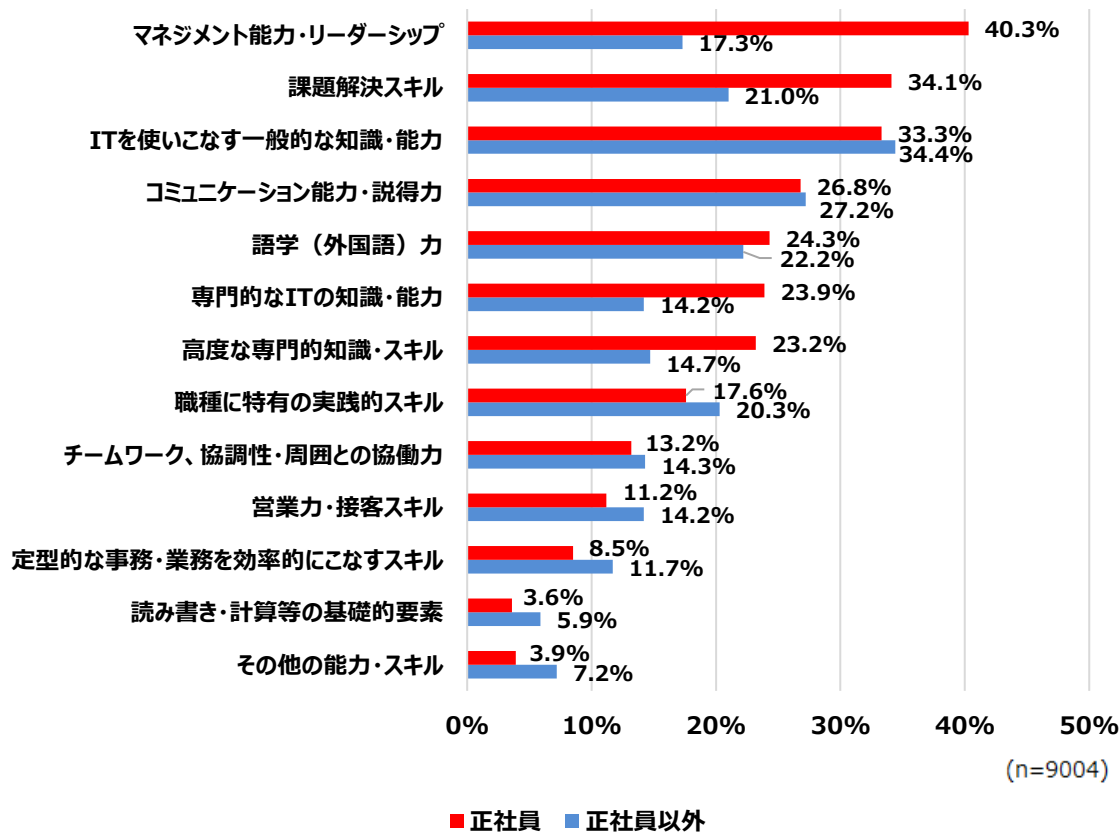
人への投資の推移：能力スキル向上を望む労働者

- 労働者全体の9割以上が「向上させたいスキルがある」と考えている。
- 正社員の回答結果では、「マネジメント能力・リーダーシップ（40.3%）」、「課題解決スキル（34.1%）」が上位であり、正社員以外の回答結果では、「ITを使いこなす一般的な知識・能力（34.4%）」、「コミュニケーション能力・説得力（27.2%）」が上位となっている。

向上させたい能力スキルがあるとした人



向上させたい能力・スキル

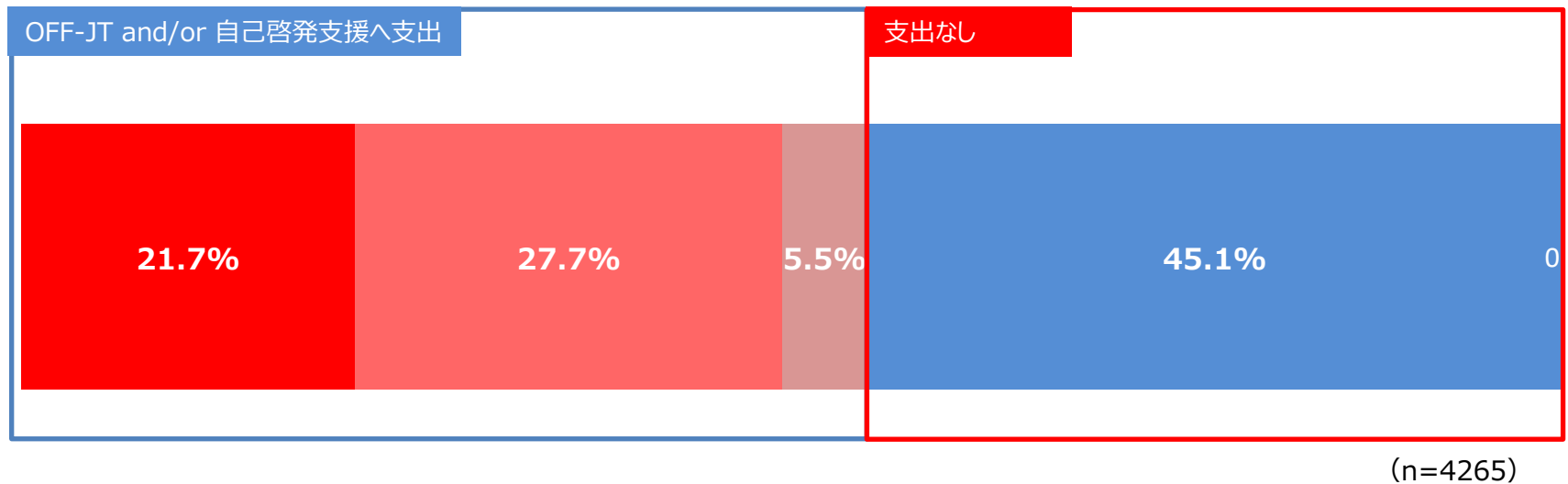


(注) 有効回答者は、調査対象21334人に有効回答率42.2%を掛け合わせた約9004人。
 (出所) 令和6年度「能力開発基本調査」を基に作成。

人への投資の推移：人材育成への支出の不足

- OFF-JTと自己啓発支援の両方に費用を投じている企業は2割強にとどまり、片方のみの支出を含めても約半数は「支出なし」となっている。

OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の状況



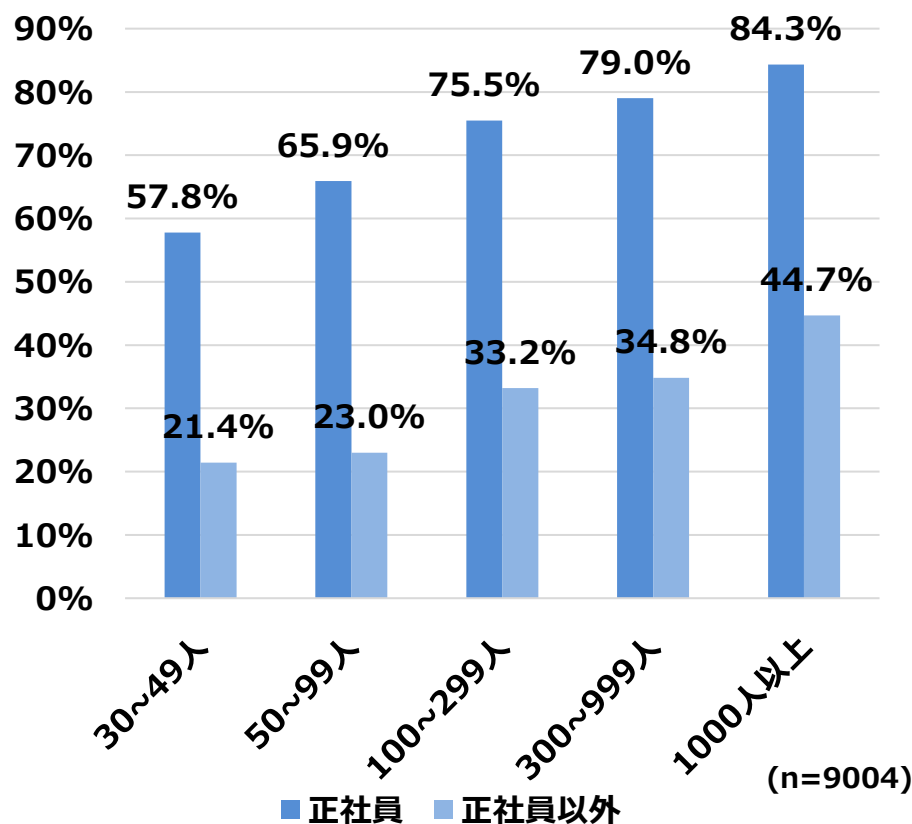
■ 両方支出 ■ OFF-JTのみ支出 ■ 自己啓発支援のみ支出 ■ 両方支出なし ■ 不明

(注) 有効回答企業数は、調査対象企業数7454社に有効回答率57.2%を掛け合わせた約4265社。
(出所) 令和6年度「能力開発基本調査」を基に作成。

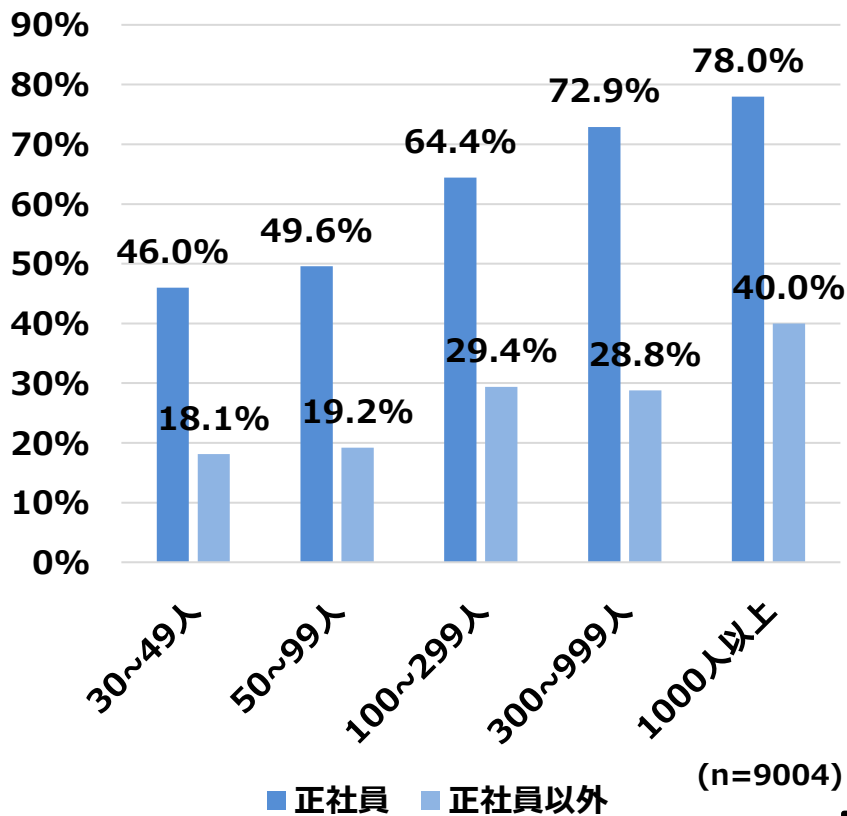
人への投資の推移：OJT・OFF-JT実施状況

- 事業所規模が大きくなるほど、正社員・正社員以外ともにOFF-JTおよびOJTを実施している割合が高まる。
- 事業所規模にかかわらず、正社員以外に対してOFF-JTおよびOJTを実施している事業所の割合は、正社員に対してOFF-JTおよびOJTを実施している事業所の割合よりも低い。

OFF-JTを実施した事業所



OJTを実施した事業所

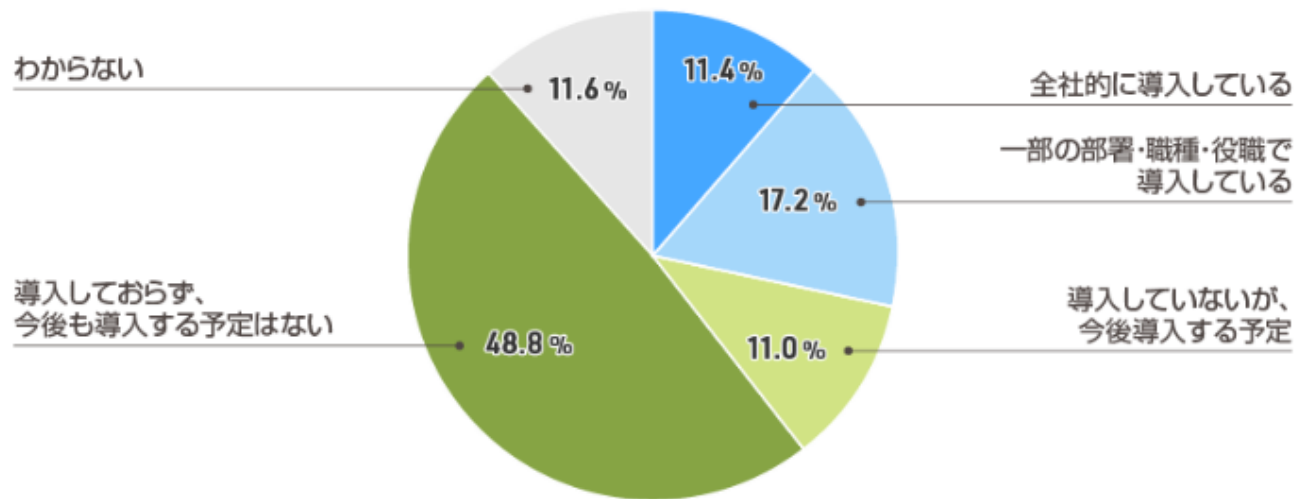


ジョブ型雇用の導入率について

- 人事白書2025によると、ジョブ型雇用について、「全社的に導入している」「一部の部署・職種・役職で導入している」と回答した企業は、全体の28.6%。

ジョブ型雇用の導入状況

全体

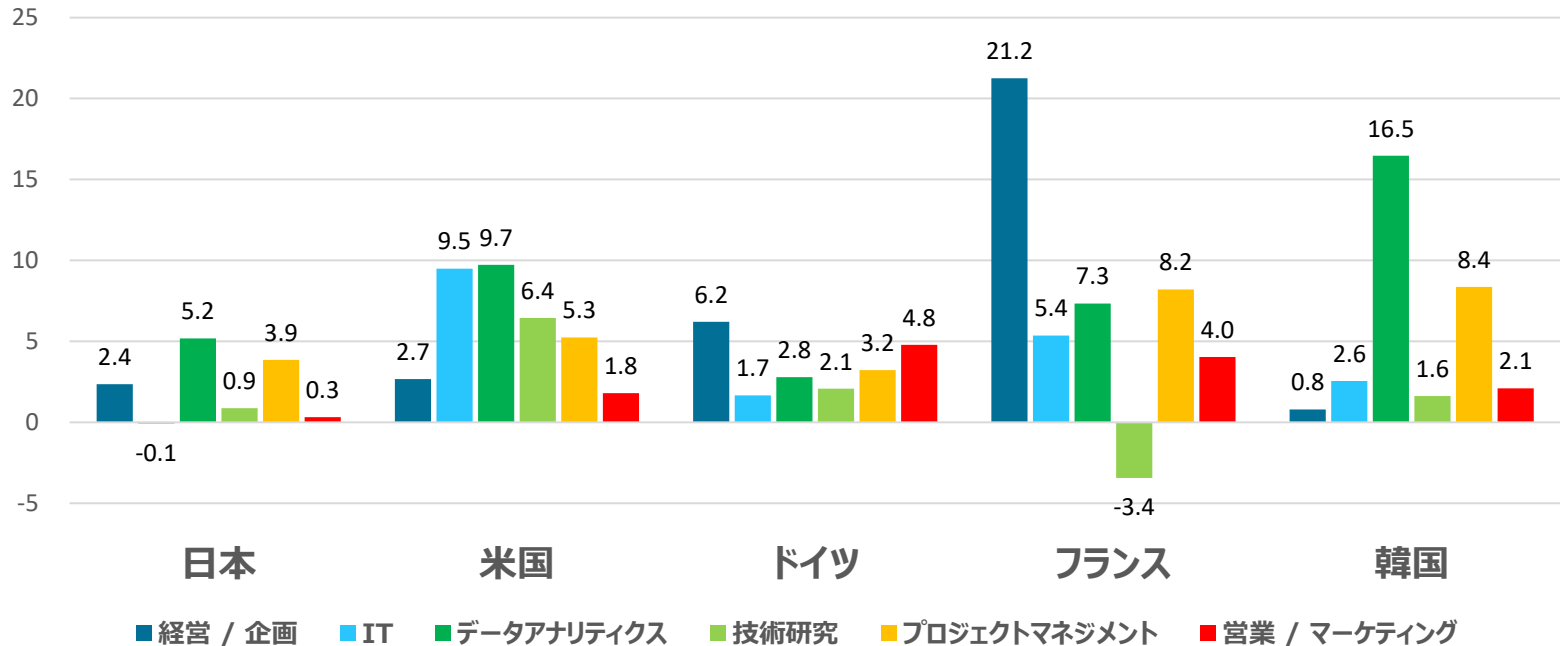


【全体】 貴社はジョブ型雇用を導入していますか（一つ）。

重要なスキルを持つ人材に対する投資

- 高いスキルが要求される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、営業/マーケティング、技術研究、経営・企画など）と全職種平均を比較した際の賃金差が小さい。

各国の全職種の賃金を100とした場合の職種別賃金差



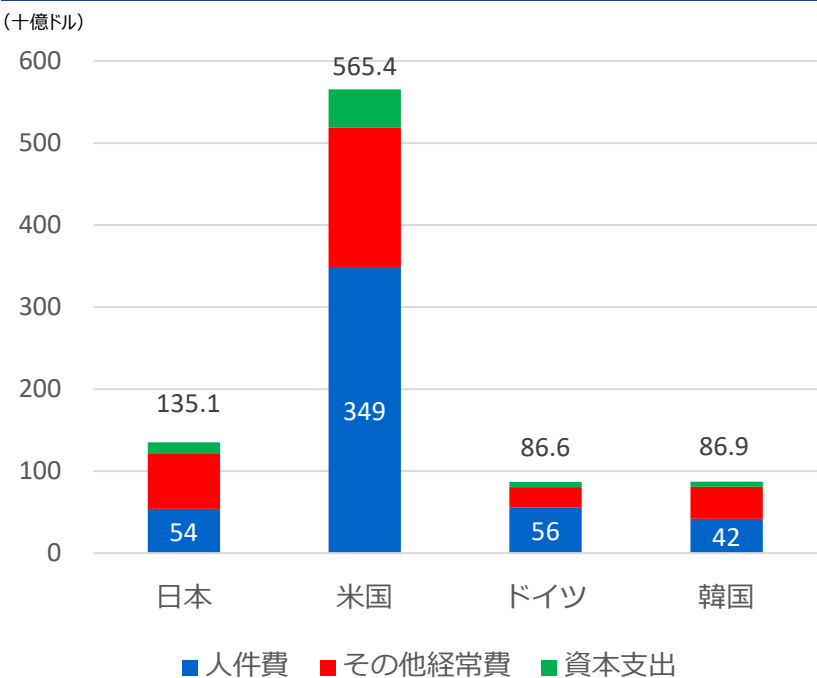
（注）2024年4月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア/Senior Professional）について、それぞれの国において、全職種合計を100とし、各国ごとに全職種合計と各職種の賃金の比率を示したもの。

（出所）マースー社提供データを基に経済産業省が作成。

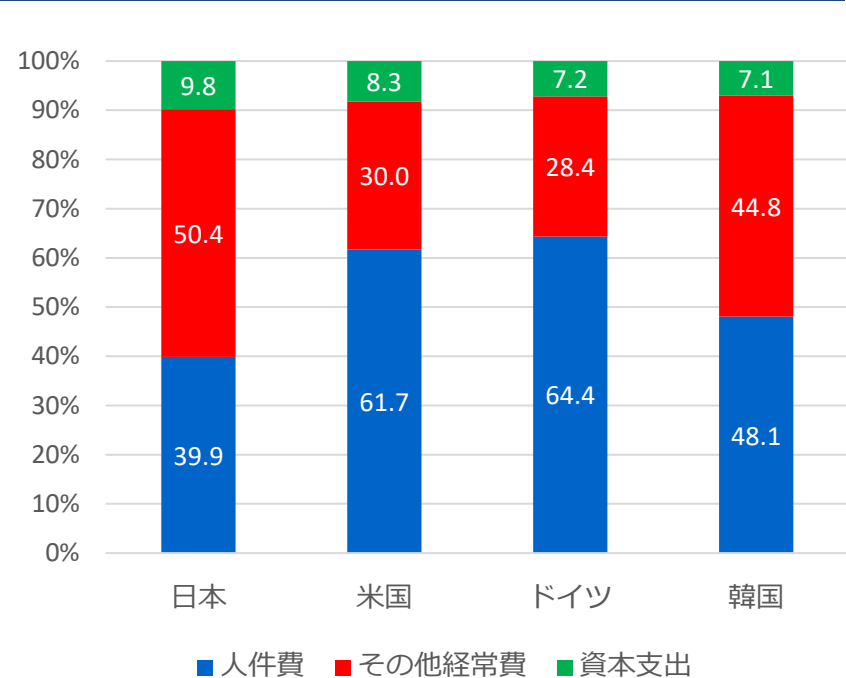
研究開発における人件費

● 購買力平価換算で見ると、企業の研究開発費は、日本が1,351億ドルであるのに対し、米国は5,654億ドル。研究開発費のうちの人件費は、日本は約40%であるのに対し、米国:約62%、ドイツ:約64%、韓国:約48%。

研究開発費 (購買力平価換算)



研究開発費の構成比

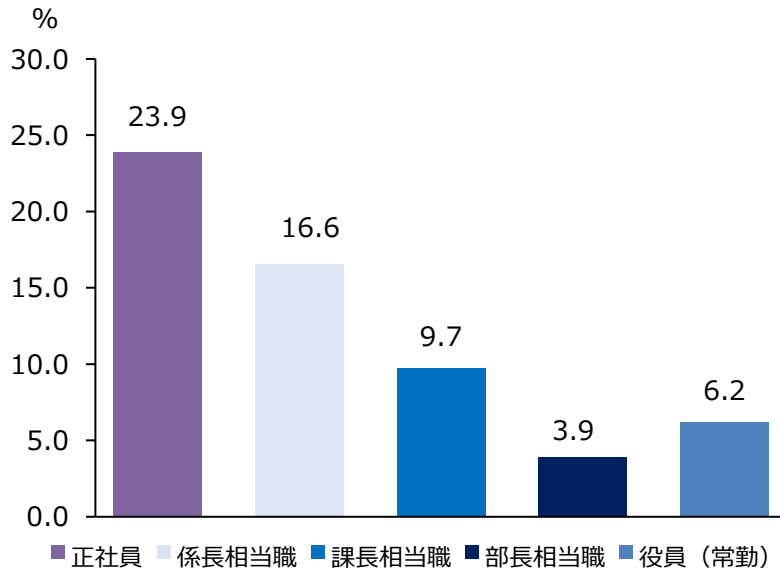


(注) ドイツの値は暫定値。集計対象 Sector of performance: Business enterprise sector。
 人件費(Labour costs for internal R&D personnel) : 研究者・技術者・補助スタッフの給与、社会保険料など。その他経常費(Other current costs) : 材料、光熱費、ソフトウェア (1年以内使用)、外部人材、間接費。資本支出(Capital costs) : 土地・建物、機械設備、長期使用ソフトウェア、知的財産権。
 (出所) OECD Data Explorer "Gross domestic expenditure on R&D by sector of performance and type of expenditure" より、2021年のデータを基に経済産業省が作成。

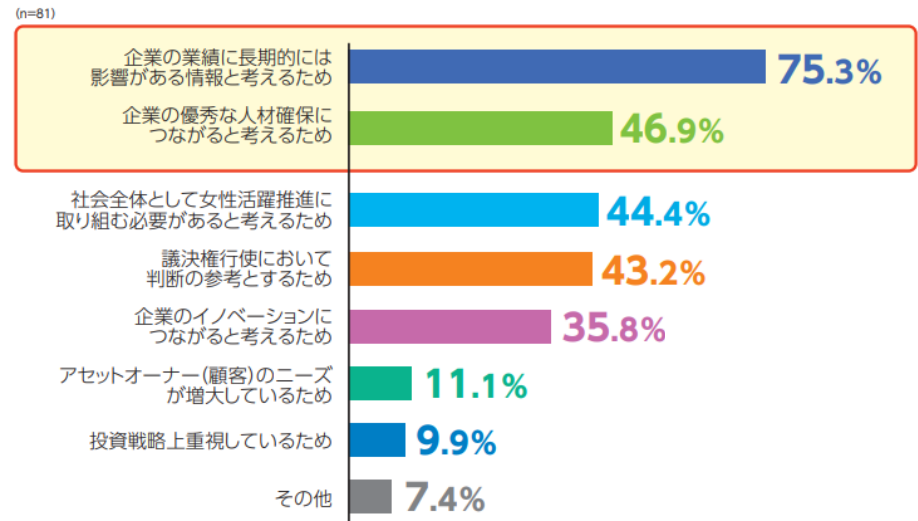
女性活躍の現状

- 役職が上がるにつれて女性の割合は下がっている。
- 投資家は、長期的な業績の向上に向け、優秀な人材確保のために女性活躍が必要だと認識している。

役職別女性割合（企業規模5000人以上）



投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由（複数選択）



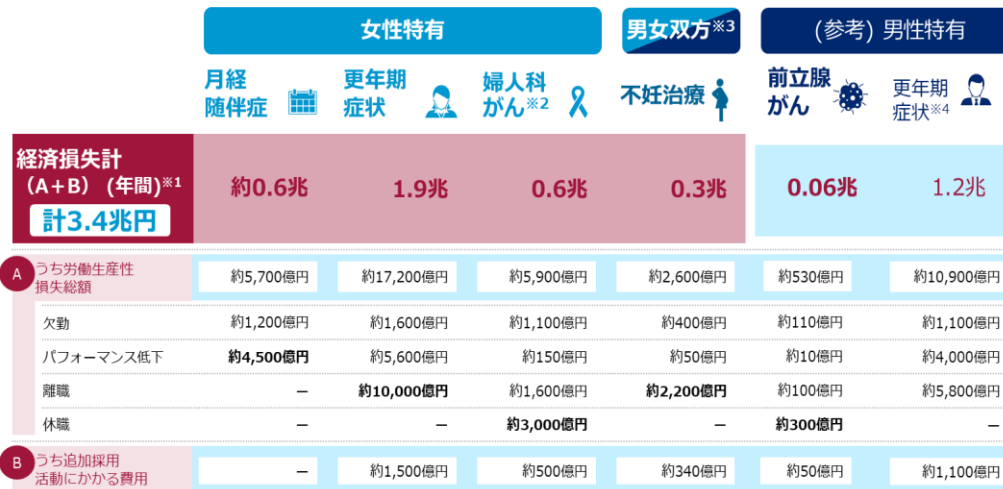
※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答された方が対象 ※複数回答可

(出所) 左図：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」
右図：内閣府男女共同参画局「ジェンダー投資に関する調査研究（令和4年度）」

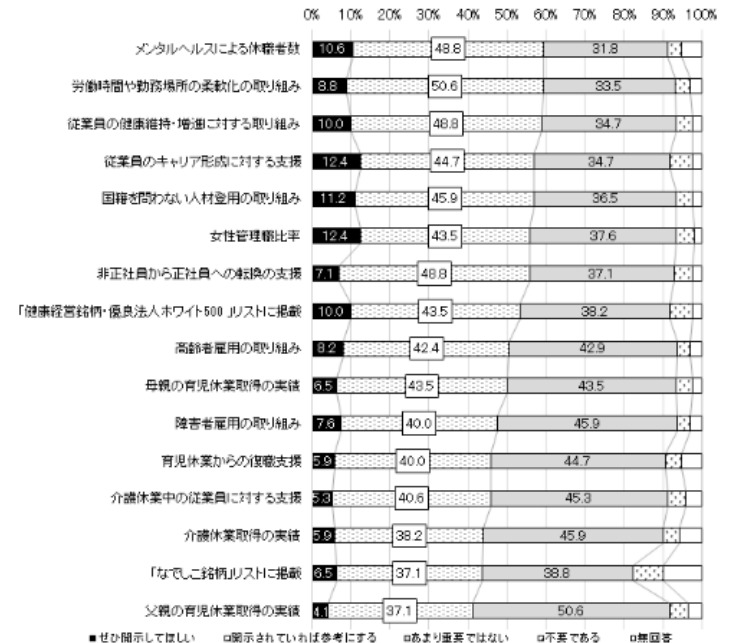
健康投資の現状

- 従業員の健康維持・増進に関する取り組みの重要性は機関投資家も注目している。
- 女性特有の健康課題を放置することによる労働損失等の経済損失は、年間3.4兆円と推計されている。

女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）



(機関投資家が) 開示して欲しい人的資本に関する情報開示

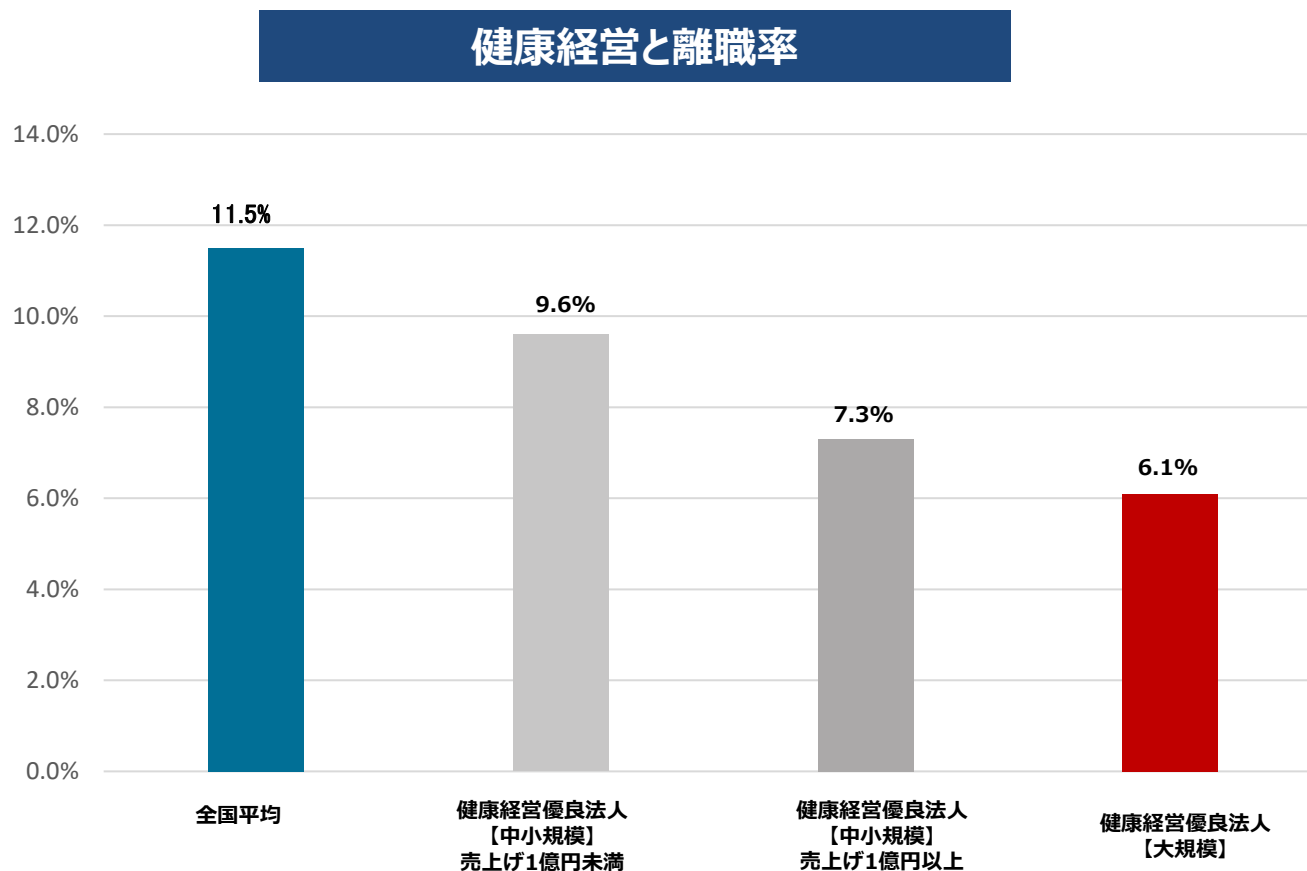


(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究」調査シリーズNo.185 (2018)

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん
 ※3. 妊娠(不妊)/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方”に関係する課題だが、女性に負担がかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出
 ※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン(テストステロン)の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」(産婦人科診療診療ガイドライン-婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群(LOH症候群)診療の手引き)
 (出所) 関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポストン コンサルティング グループ試算(令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業(ヘルスケアサービス市場に係る調査事業))

健康投資と離職率

- 健康経営を実践する企業は、全国平均と比べて離職率が低い。

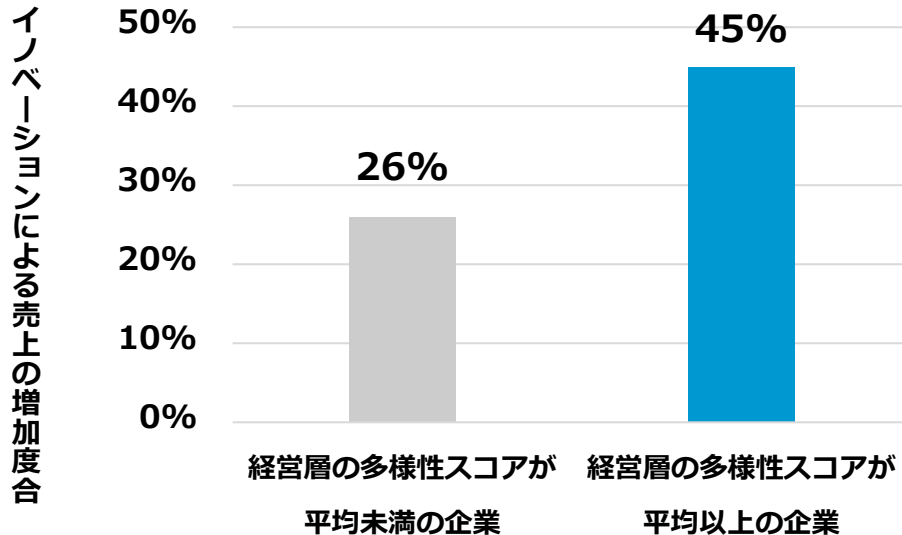


※離職率の全国平均は「厚生労働省2023年（令和5年）雇用動向調査」一般労働者の離職率に基づく。（健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）
※離職率 = 正社員における離職者数（Q9）/正社員数（Q7）を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出。
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

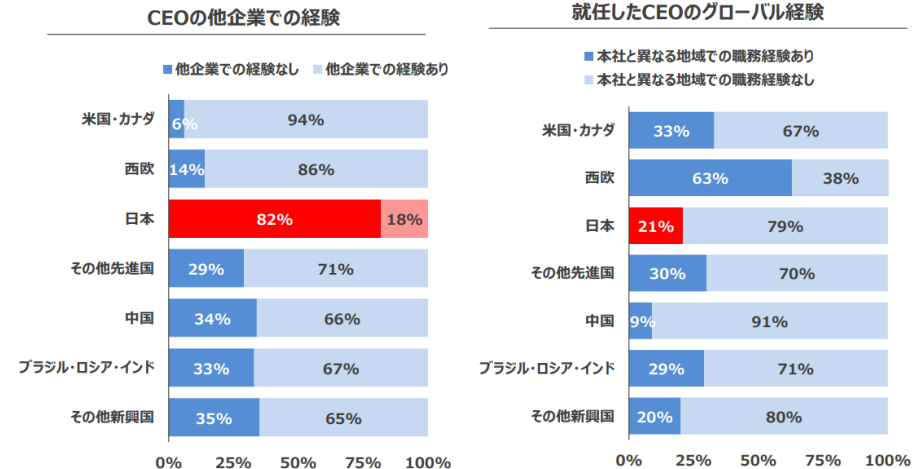
ダイバーシティ経営の現状

- 経営層の性別・年齢・出身国・経歴等が多様な企業は、そうでない企業に比べ、イノベーションが起こりやすい。
- 多様なマーケットの中で企業がイノベーションを創出するために、人材の多様性についての重要性が指摘される一方、日本は諸外国と比較して他企業経験やグローバル経験のある経営者が少ない。

経営層の多様性とイノベーションの起こりやすさ



就任したCEOの経験の多様性 (2018年、国際比較)



(注) 8か国(米国、フランス、ドイツ、中国、ブラジル、インド、スイス、オーストリア)におけるさまざまな業種や規模の企業を対象に調査。

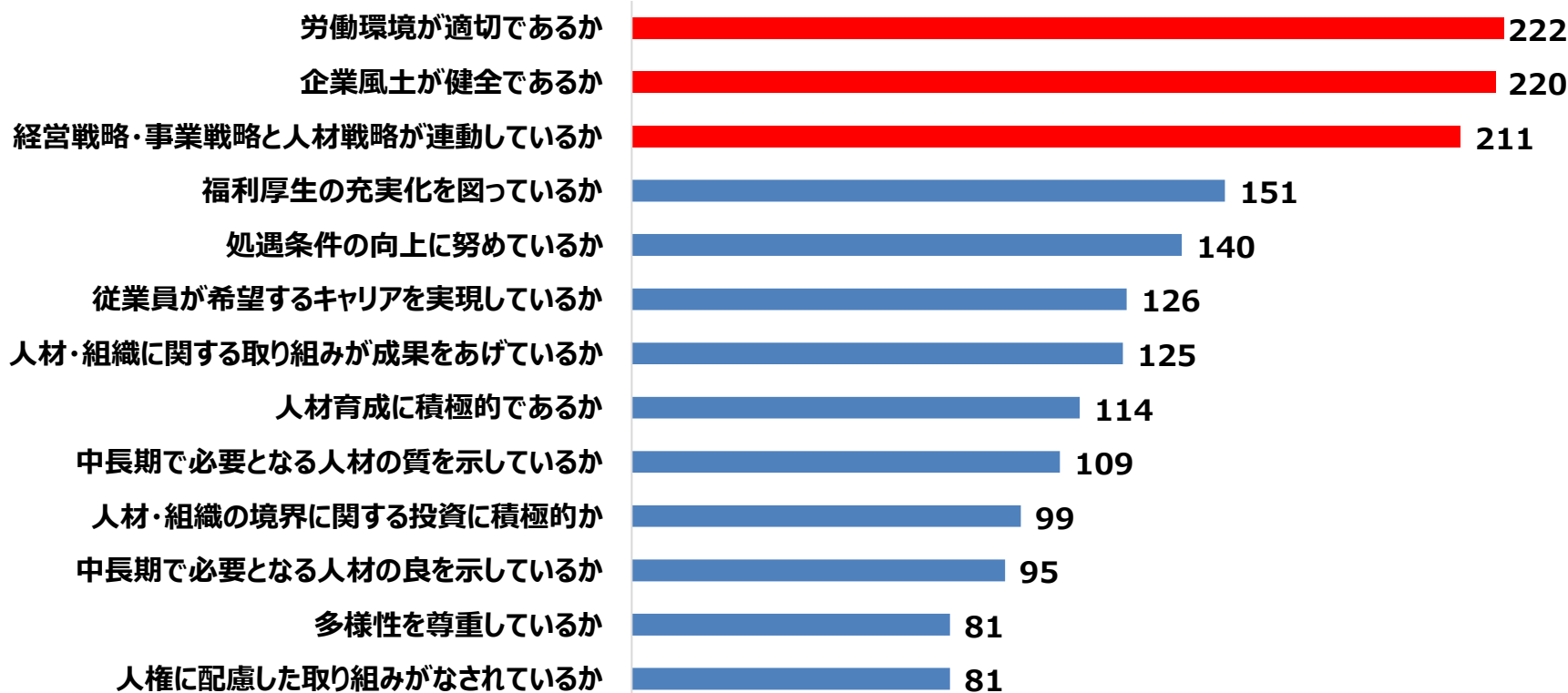
(出所) 左図: BCG「How Diverse Leadership Team Boost Innovation」(2018)を基に作成。

右図: 経済産業省「未来人材ビジョン(令和4年度)」より抜粋。

社内従業員含む労働市場が求める人的資本開示

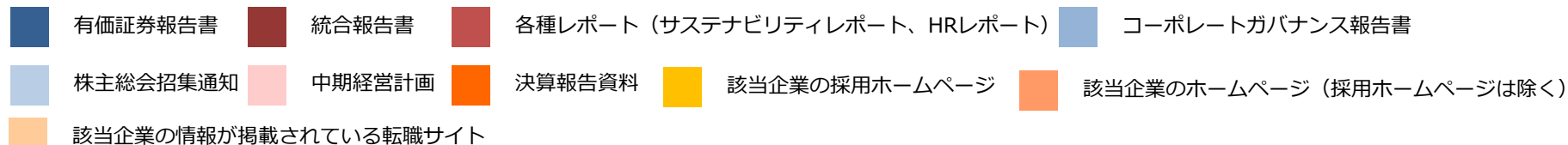
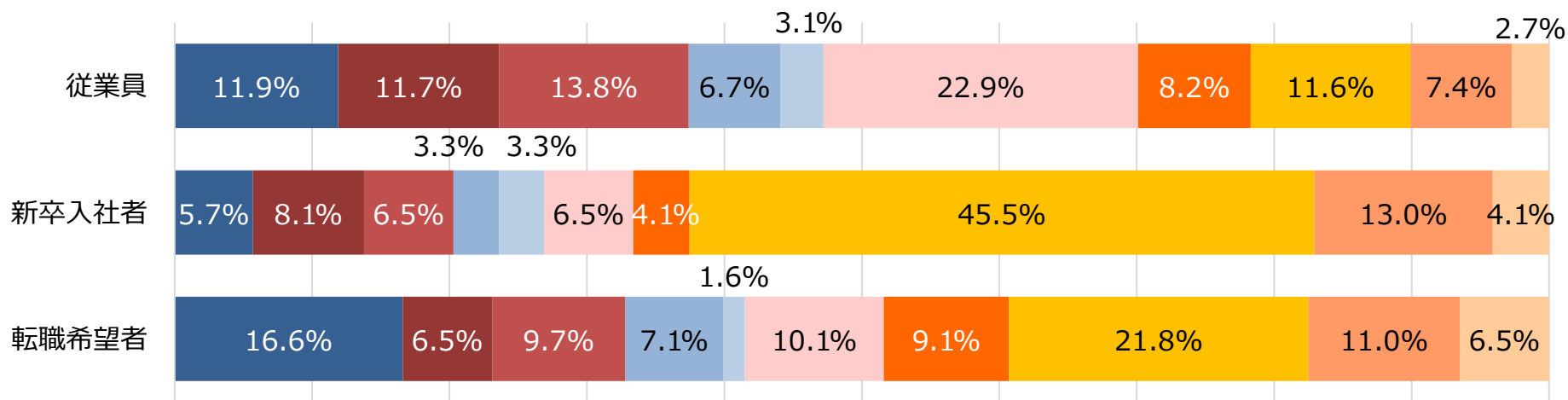
- 従業員及び求職者が優先的に把握したい人的資本情報として、「労働環境が適切であるか」や「企業風土が健全であるか」という働く場所として魅力があるかという観点からの事項がある。あわせて「経営戦略と人材戦略の連動性」も、優先的に把握したい事項として挙げられる。

人的資本情報の中で、優先的に把握したい事項



従業員や転職希望者が参照する媒体

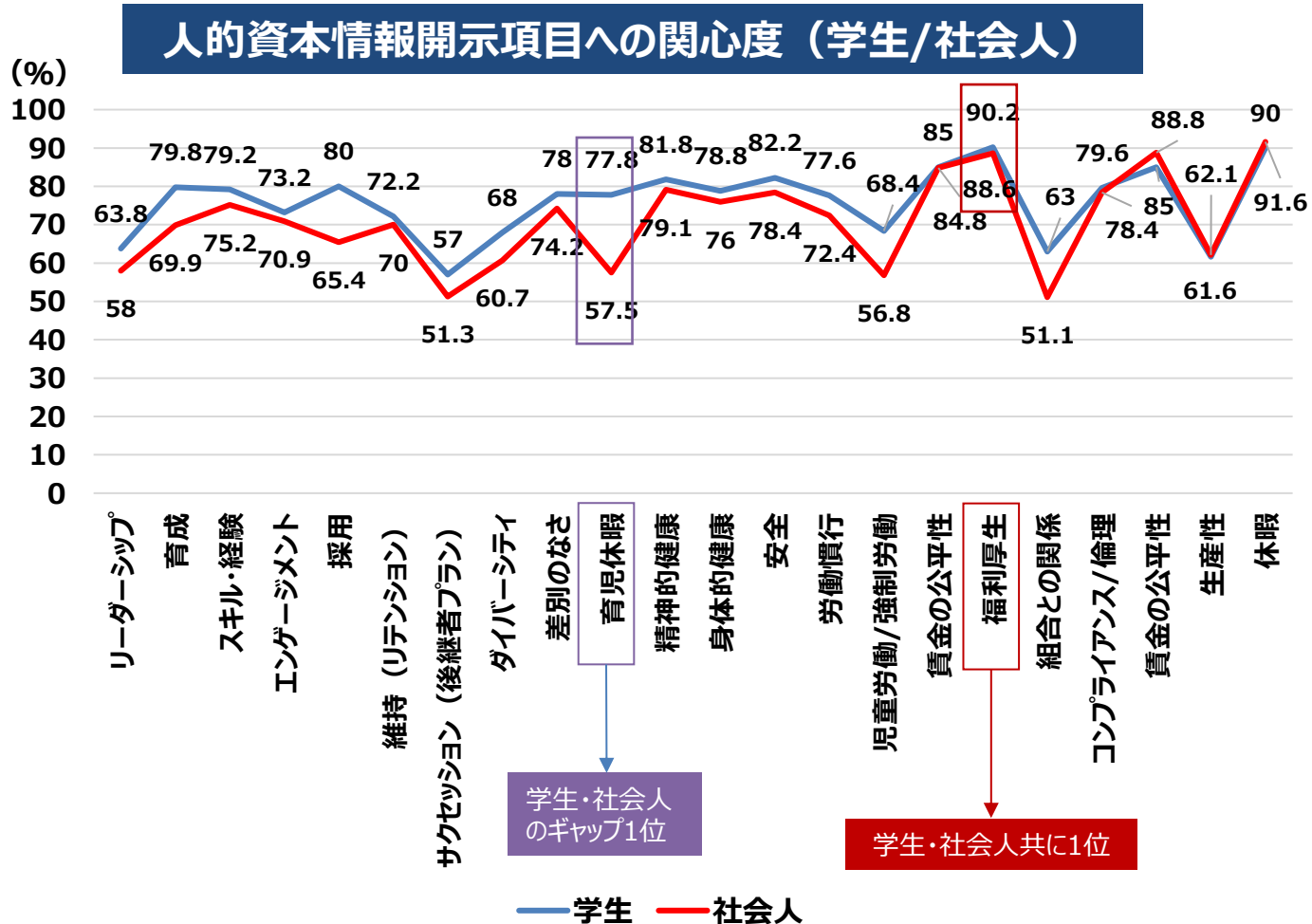
- 企業の経営戦略や人材戦略について、新卒入社者は主に採用ホームページを用いて情報収集しているが、有価証券報告書・統合報告書等のIR資料から人的資本情報を参照している層も一定数存在。
- 自社の従業員や、転職希望者は、新卒入社者と比べてIR資料や中期経営計画などを活用して情報収集を進める割合が多い。



(出所) 日本総研「人的資本経営ステークホルダー調査 - 「対話」としての人的資本開示- (2024年度)」2024年11月21日

求職者が求める人的資本の開示項目

- 人的資本情報の中で学生・社会人ともに関心度が最も高い共通1位は「福利厚生」である。
- 一方で学生と社会人の間で関心度のギャップが最も大きいのは「育児休暇」となっている。

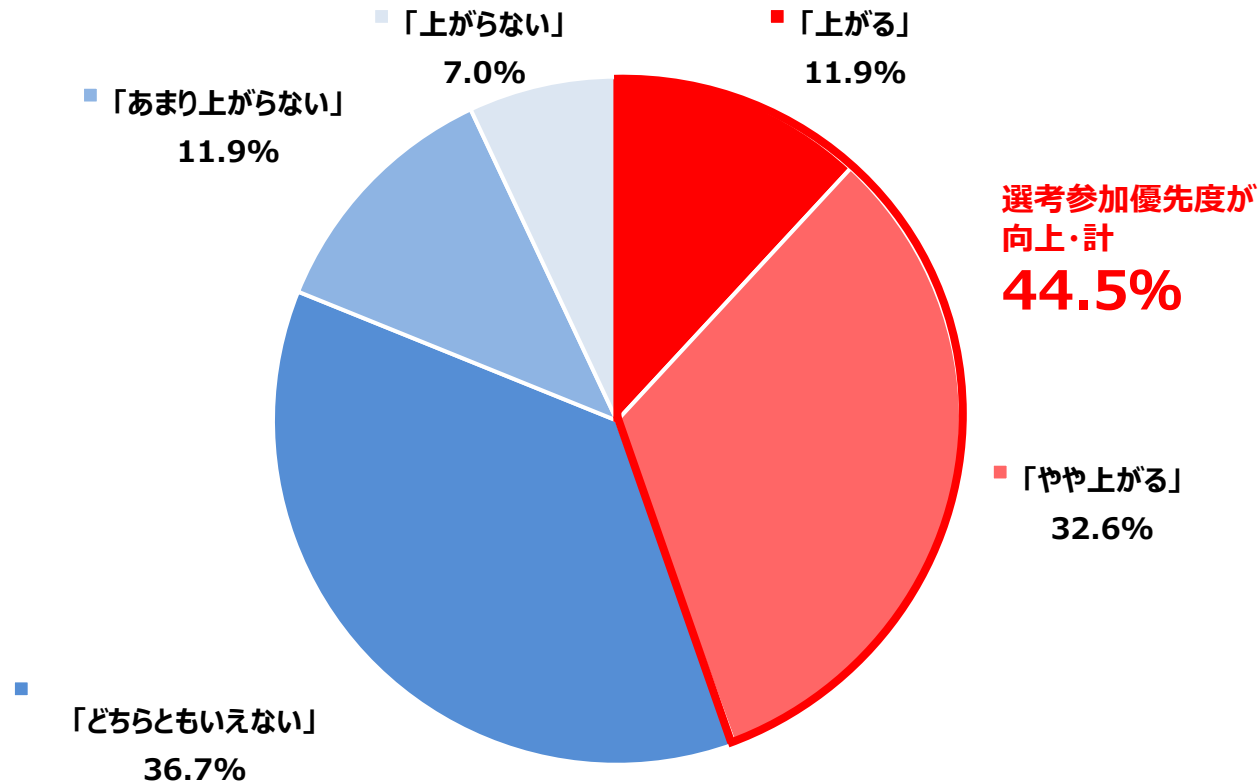


(注) 1年以内の転職を検討している社会人（正社員）n=4100、2024年春に就職予定の学生（大学生・大学院生）男女均等割付n=500
 (出所) パーソル総合研究所「人的資本情報開示に関する調査（第2回）」2022年10月

企業の情報開示が労働市場に与える影響

- 就職・転職活動の際に、企業の人的資本の情報開示が充実している場合、求職者の44.5%がその企業の選好を受ける優先度が向上すると回答している。

就職・転職活動の際に、企業の人的資本開示が充実している場合の その企業の選考を受ける優先度の変化



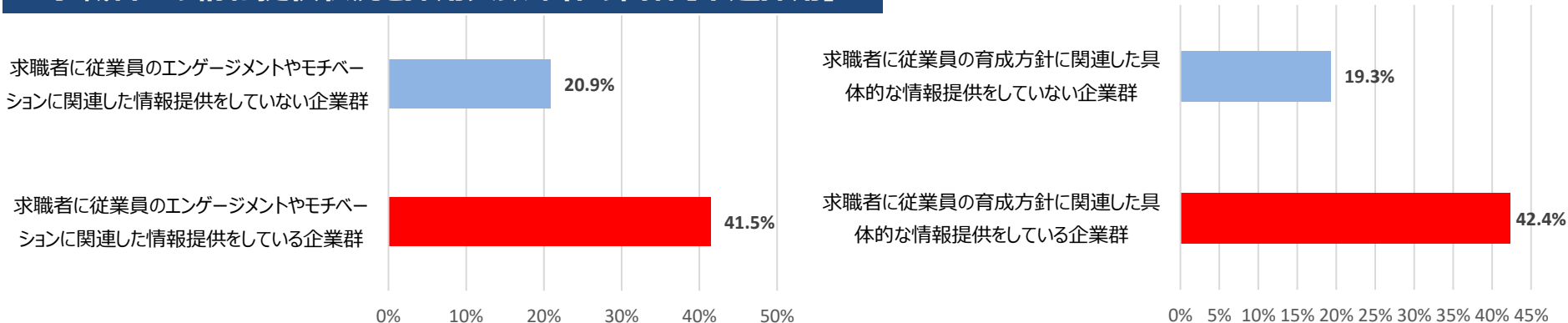
(注) 調査対象：就職活動中の学生、20代～60代の求職者を含む働く個人1033名

(出所) 株式会社リクルート「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査2024」第一弾2024年9月

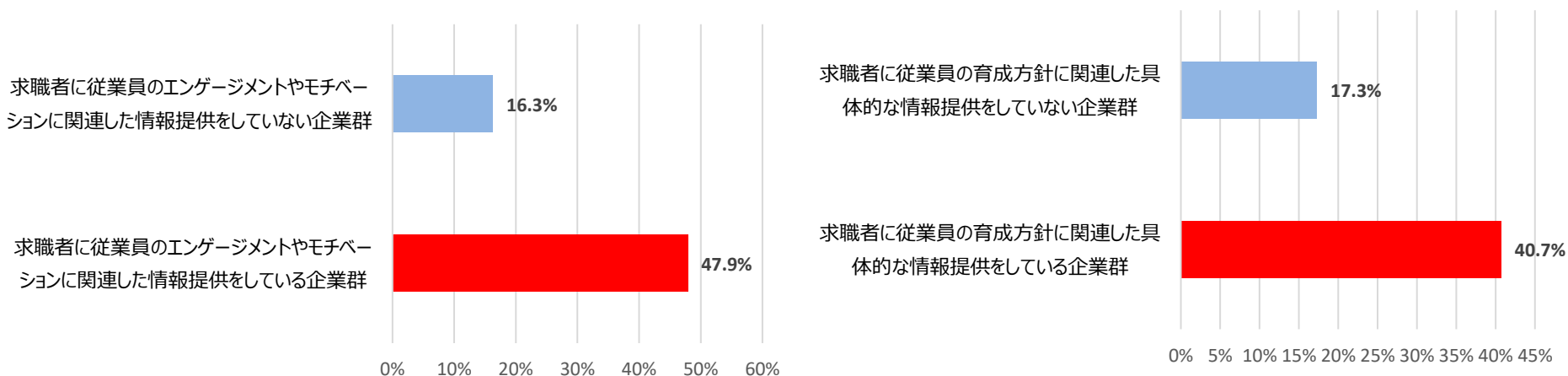
求職者への情報提供状況と採用人数確保の関係

- 求職者へ各種情報提供を行っている企業は、情報提供を行っていない企業と比較して新卒・中途採用それぞれにおいて、「十分に人数を確保できているか」という設問に対して「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した割合が高い。

求職者への情報提供状況と採用人数確保の関係【中途採用】



求職者への情報提供状況と採用人数確保の関係【新卒採用】



(注) 調査対象：就職活動中の学生、20代～60代の求職者を含む働く個人1033名

(出所) 株式会社リクルート「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査2024」第一弾2024年9月