



**AIを用いたテキスト解析による
有価証券報告書の開示動向調査**
気候変動、人的資本

2024年8月
有限責任監査法人トーマツ

目次

1. 本資料のポイント（エグゼクティブサマリー）	3
2. 調査対象・手法	4
2.1. 調査対象	4
2.2. 調査手法	5
3. 全体傾向	6
3.1. 急上昇ワード	6
3.2. 各セクションの記載量の傾向	7
3.3. サステナビリティ項目記載量とアジェンダ記載数の傾向	7
3.4. アジェンダ別記載傾向	8
3.5. マテリアリティ記載傾向	8
4. アジェンダ別の記載傾向	9
4.1. 気候変動	9
4.2. 人的資本	11

1. 本資料のポイント（エグゼクティブサマリー）

■ 全体傾向

- 急上昇ワード：有価証券報告書中の「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」において、サステナビリティ、地政学、東証PBR改善要請、AI技術関連の語句が増加している傾向が見られた。サステナビリティ関連では人的資本が引き続き大きな関心を集めていることが見てとれる。また、地政学関連では特に中東情勢が増加している。AI技術関連では特に生成AIによる業務変革・効率化・高度化に取り組む企業も増えてきており、それらに関する関心も高まっている。
- 各セクション記載量：企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正により、有価証券報告書等において「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄が新設され、2023年3月31日決算から適用された。2024年においては適用2年目を迎える企業が多く存在することから、前年との記載量の変化を調査したところ、1企業あたりの当該項目の記載量は平均で1,000文字以上増加していることがわかった。2年目を迎える企業の約半数が記載量を前年比10%以上増加させており、多くの企業が記載の充実に取り組んでいる様子が見て取れる。記載量が増加した要因の一つに記載しているサステナビリティアジェンダの数が増えたことが挙げられ、特に生物多様性や水関連の記載の増加が著しい。

■ 気候変動

- GHG関連の目標と実績：気候変動に関する代表的な指標としてGHG排出量関連が挙げられる。4割ほどの企業がGHG排出量（Scope1・2）の削減目標を記載している一方で、Scope3の削減目標を記載している企業は1割程度にとどまる。また、削減の実績を記載している企業数は、削減目標を記載している企業よりもさらに少ない。削減実績の記載がない場合、企業の削減に向けた取り組みの現時点までの成果については分からない。削減目標とこれまでの成果を合わせて見ていくことで、目標の実現可能性や課題などがより明確になると考えられるため、削減目標と合わせて削減実績に関するさらなる記載充実が求められる。また、GHG排出に関して第三者による保証/検証を受けている旨を記載している企業は83社にとどまる。開示内容の信頼性を担保するためには、こうした保証/検証の取り組み及びその開示の加速も求められる。
- GHG関連の開示年度：GHG排出削減の実績を開示する際には、開示されている実績がどの年度のものであるかも重要となる。実績を開示している企業群において、Scope1・2に関しては2023年などの最新の実績を開示している企業が最も多いことがわかった。一方で、Scope3に関しては2022年の実績を開示している企業が最も多い。Scope3を算出するためには他社の排出量(Scope1・2)等を考慮する必要があることから、Scope3の開示年度が相対的に遅くなる傾向にあると考えられる。

■ 人的資本

- 多様性3指標：人的資本に関する代表的な指標として多様性に関する3つの指標（男女間賃金差異/男性育児休業取得率/女性管理職比率）が挙げられる。これらの指標に関して、各社が開示している実績値を調査したところ、男女間賃金差異は70～75%あたりをピークとした1つの山となる分布を示したのに対し、男性育児休業取得率は0%付近と100%付近にそれぞれピークが存在する分布がみられ、企業によって両極化している状況が見て取れる。女性管理職比率に関しては0～5%付近にピークが存在し、管理職や役員などに向けた人材育成には時間を要することから、多くの企業で女性管理職比率が低い状況に止まっている状況と推察される。これらの指標について市場区分別の傾向を調査したところ、男女間賃金差異や女性管理職比率においてはグロース市場の企業の方がその他の市場区分の企業と比べて高い値を示した。グロース市場には比較的創業年数の短い企業が多く、そのような企業においては性別による役割・待遇などの違いが小さく、一方でプライム市場などの規模が大きく、かつ、歴史の長い企業においては、これまでの人事制度等の影響が残っている可能性が考えられる。
- 指標全般：指標の開示においては、比較可能性と独自性が重要であり、前述の多様性3指標などは比較可能性の高い指標と言える。一方で、自社固有の戦略やビジネスモデルを考慮し、独自の指標を開示することもまた重要である。各企業がどのような指標を記載しているかを調査すべく、指標に含まれる語句の傾向を分析したところ、多様性に関しては前述の3つの指標（男女間賃金差異/男性育児休業取得率/女性管理職比率）に関連する語句が大半を占めているが、それ以外では「外国」や「障がい」といったキーワードも見られた。一方で、「健康・安全」に関しては様々な指標が抽出されており、「健康診断受診率」、「がん」、「ストレス」、「特定保健指導」、「災害」などの観点が含まれていることがわかる。特に、健康診断の受診率とストレスチェックに関連するキーワードが目立つが、この結果から、多くの企業が身体的健康と精神的健康の両面の観点から健康経営に取り組んでいることがわかる。

2. 調査対象・手法

2.1. 調査対象

調査対象企業

本レポートは、2023年4月1日から2024年3月31日までに決算期を迎え、かつ、2024年6月30日までに当該期間の有価証券報告書を提出した東京証券取引所上場企業のうち、過去3年間にわたり決算期の変更なく有価証券報告書を提出している企業（3,553社）を調査対象としている。

テキストマイニングの対象とした有価証券報告書の記載項目

有価証券報告書の記載項目のうち、第1 企業の概況 5従業員の状態、第2 事業の状況 1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等、2 サステナビリティに関する考え方及び取組、3 事業等のリスクに対してテキストマイニングを行った。

年度の定義

2024年決算	2023年4月1日から2024年3月31日までに期末日を迎えた決算
2023年決算	2022年4月1日から2023年3月31日までに期末日を迎えた決算
2022年決算	2021年4月1日から2022年3月31日までに期末日を迎えた決算

業種分類

東証業種別株価指数・TOPIX-17シリーズに基づき17業種に分類している。

業種	調査対象企業数	業種	調査対象企業数
エネルギー資源	16	自動車・輸送機	103
不動産	129	運輸・物流	110
医薬品	70	金融（除く銀行）	83
商社・卸売	289	鉄鋼・非鉄	74
小売	325	銀行	71
建設・資材	281	電力・ガス	26
情報通信・サービスその他	1073	電機・精密	282
機械	214	食品	131
素材・化学	276	合計	3,553

市場区分

レポート内で言及するプライム市場、スタンダード市場、グロース市場の区分は2024年6月30日時点の市場区分による。

2.2. 調査手法

キーワード検索や生成AIによる機械的な情報抽出を行い、抽出結果の集計分析を行なっている。
キーワード検索による情報抽出では、原則として以下のそれぞれ対応する単語群のうちいずれか1つ以上が記載されている場合に記載ありとした。例外的な処理を行っているものについては、注釈により補足している。
アルファベットの大きい文字小さい文字については、表記揺れを加味して記載の有無を判定している。

気候変動	気候変動、気候、カーボンニュートラル、TCFD
人的資本	人的資本、人材、多様性
生物多様性	生物多様性、自然資本、TNFD
人権	人権
循環型社会	循環型社会、循環型経済、循環経済、サーキュラーエコノミー、サーキュラー・エコノミー
地域経済	地域経済、地域課題、地域社会
情報セキュリティ	情報セキュリティ、サイバーセキュリティ、サイバー攻撃、不正アクセス
DX	DX、デジタルトランスフォーメーション、デジタル・トランスフォーメーション、Digital Transformation
知財	知財、知的財産、知的資本
水	水 ※ただし、洪水や水素などの語句は除外

テキスト解析およびその結果に関する注意点

テキスト解析は機械的に行なっており、機械処理による誤解析やデータの欠落を含みうる。
データの欠落の例としては、有価証券報告書XBRLデータのタグ情報に基づいたデータの抽出を行なっているため、タグ情報と文章の不一致などによる文章の欠落などが挙げられる。
また、テキスト解析の中で文章から各種情報を機械処理にて抽出する際に生成AIを一部活用しており、生成AIの誤判定などによる誤りが含まれる可能性がある点をご理解して利用ください。
テキスト解析のため、有価証券報告書内で画像形式で情報が埋め込まれている箇所は解析対象外となる。

3. 全体傾向

3.1. 急上昇ワード

サステナビリティ、地政学、東証PBR改善要請、生成AI関連の語句が増加している傾向が見られた

有価証券報告書中の「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」において前年から今年にかけて記載社数の増加量が大きいワードを今年の急上昇ワードとして集計した。

昨年までは地政学に関するワードとしてウクライナ関連のものが上位に見られたが、今年は中東関連への関心が高まってきていることが見て取れる。また東証のPBR改善要請に伴い「資本コスト」「株価」「ROE」「PBR」などのワードが上位にランクインしている。テック系の話題としては「生成AI」、サステナビリティ関連の話題としては主に人的資本に関連したワードが多く見られる。物価上昇や賃上げ、インバウンド需要などの影響についても高い関心が見られている。

ワード	2023年記載社数	2024年記載社数	増加量
資本コスト	179	416	237
中国経済	42	277	235
中東情勢	0	230	230
株価	58	246	188
ROE	1,130	1,308	178
人的資本	310	462	152
PBR	46	190	144
人手不足	247	381	134
企業価値向上	737	870	133
株主還元	350	481	131
雇用・所得	14	141	127
生成AI	15	142	127
インバウンド需要	126	242	116
高止まり	139	248	109
円安	391	497	106
地政学リスク	244	349	105
中東地域	2	103	101
人的資本経営	102	203	101
物価上昇	315	415	100
賃上げ	26	125	99
中東	27	123	96
人件費	180	276	96
個人消費	216	312	96
ウクライナ	59	152	93
投資	1,235	1,327	92
成長投資	251	340	89
資本効率	334	423	89
地政学	235	320	85
設備投資	503	584	81
回復基調	176	254	78

図表1：急上昇ワード（2023年,2024年決算）
「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」

3.2.各セクションの記載量の傾向

「サステナビリティに関する考え方及び取組」では記載量が前年と比べて大幅に増加しており、各企業が記載の充実に取り組んでいることが見て取れる

有価証券報告書中の各セクションについて、前年と今年の平均記載量を集計した。「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」や「事業等のリスク」では平均記載量がほとんど変化していないが、2023年3月期決算企業から開示義務化が適用された「サステナビリティに関する考え方及び取組」では記載量が大幅に増加している。

また「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載量が前年比10%以上増加した企業の割合は半数以上を占める。

セクション名	2023年平均記載量	2024年平均記載量	10%以上増加した企業割合
経営方針、経営環境及び対処すべき課題等	3,187	3,136	22%
サステナビリティに関する考え方及び取組	4,298	5,456	53%
事業等のリスク	4,776	4,755	10%

図表2：各セクションの記載量の経年変化（2023年,2024年決算）

「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」「事業等のリスク」

※「サステナビリティに関する考え方及び取組」についてのみ、前年度にも本項目を記載していた企業群(2,160社)に限定して集計している。

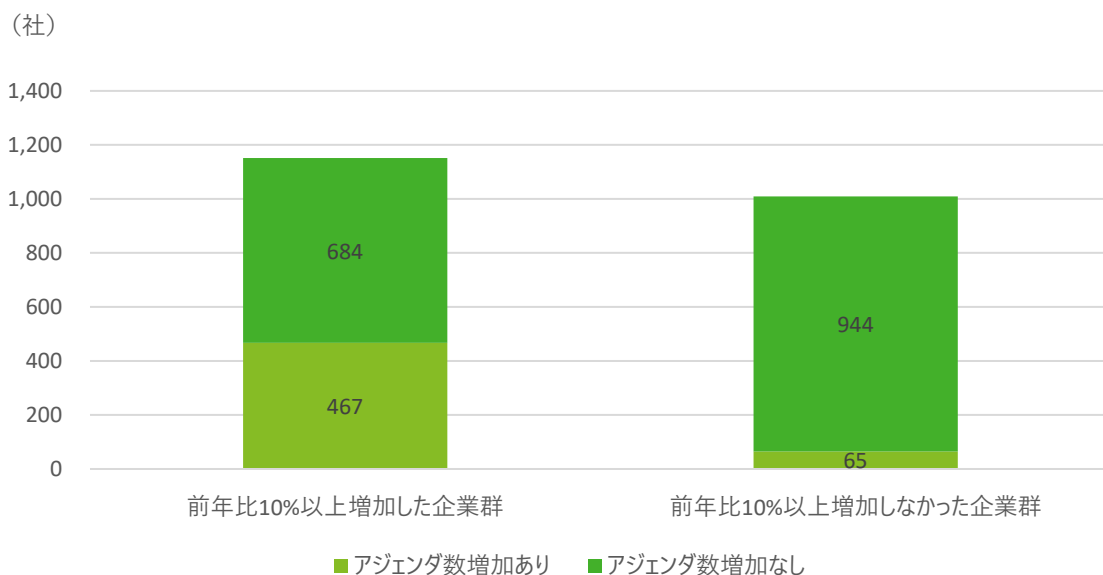
3.3.サステナビリティ項目記載量とアジェンダ記載数の傾向

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載量が増加した要因として、記載しているサステナビリティアジェンダ(※)の数の増加が考えられる

「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載量が前年比10%以上増加した企業群とそれ以外の企業群について、アジェンダ記載数の増減の観点から比較を行った。前者の企業群では41%の企業が前年に比べて言及するアジェンダ数が増加しているのに対し、後者の企業群では同様の傾向にある企業が6%ほどしか見られなかった。このことから、アジェンダ記載数の増加が「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載量増加に大きく寄与しているものと想定される。

※本稿ではサステナビリティアジェンダとして、「人的資本」「気候変動」「人権」「地域経済」「水」

「循環型社会」「DX」「情報セキュリティ」「生物多様性」「知財」の10種を用いる



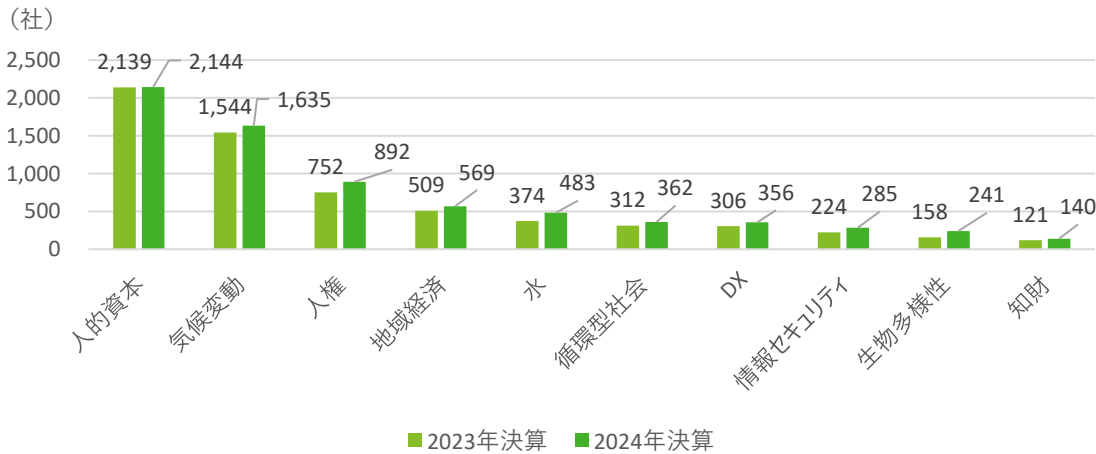
図表3：サステナビリティ項目記載量とアジェンダ記載数の関係（2023年,2024年決算）

「サステナビリティに関する考え方及び取組」

※前年度に「サステナビリティに関する考え方及び取組」を記載していた企業群(2,160社)に限定して集計している。

3.4.アジェンダ別記載傾向

幅広いサステナビリティアジェンダにおいて記載社数の増加が見られるが、特に水と生物多様性の増加が顕著である。アジェンダ別に前年と今年における記載社数を集計した。気候変動や人的資本については昨年時点で記載社数が1,500社を超えており、増加傾向は落ち着きつつある。前年からの増加数で見ると人権や生物多様性、水が大きくなっており、特に増加率で見ると生物多様性や水が大きな伸びを示していることが確認できる。前者ではTNFDのフレームワークに基づいた開示が進んでいる傾向が、後者ではSASBスタンダードで多数の業界において水関連の指標が設定されており、幅広い業種において関心が高まっている傾向が現れていると考えられる。

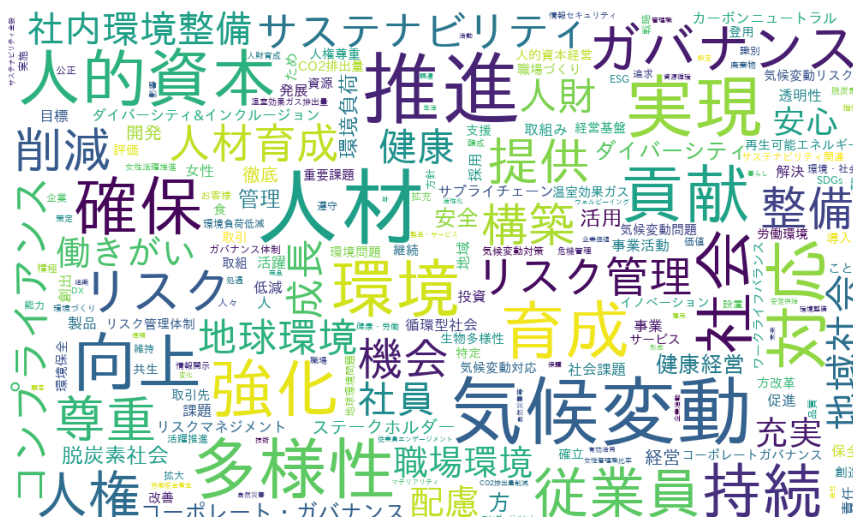


図表4：サステナビリティピック別記載社数（2023年,2024年決算）
「サステナビリティに関する考え方及び取組」
※前年度に「サステナビリティに関する考え方及び取組」を記載していた企業群(2,160社)に限定して集計している。

3.5.マテリアリティ記載傾向

マテリアリティ（重要課題）として環境・気候変動や人的資本などの観点に加えて、ステークホルダーとのコミュニケーションに言及する企業がみられた

「サステナビリティに関する考え方及び取組」において、冒頭でマテリアリティについて言及している事例が数多くみられる。そこで、各社がどのようなマテリアリティを認識しているかを調査すべく、マテリアリティの記載文章を抽出し、それらにどのようなワードが含まれるかの傾向を調査した。その結果、環境、気候変動、人的資本などの主要なサステナビリティアジェンダに関するワードが数多くみられた一方で、ステークホルダーといったワードもみられた。これは気候変動や人的資本などのサステナビリティアジェンダにどう取り組み、改善させるかだけでなく、それらの取り組みについてステークホルダーとどのように対話していくか自体も非常に重要な課題であると認識されているからと考えられる。ステークホルダーとの対話に関して専門部会を設置して検討している企業も見られる。



図表5：マテリアリティ記載に含まれる語句のワードクラウド（2024年決算）
「サステナビリティに関する考え方及び取組」
※ワードクラウドでは、文字サイズが大きいほど、その語句の出現頻度が高いことを表す

4. アジェンダ別の記載傾向

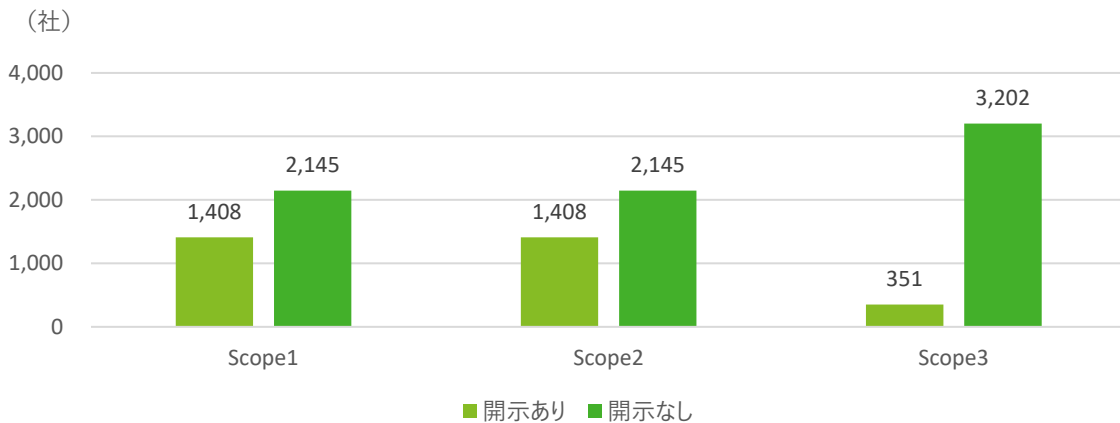
4.1. 気候変動

GHG排出量に関して、削減実績の開示は削減目標の開示と比べて記載企業数が少なく、削減実績を適切に把握・開示するための体制づくりが課題と考えられる

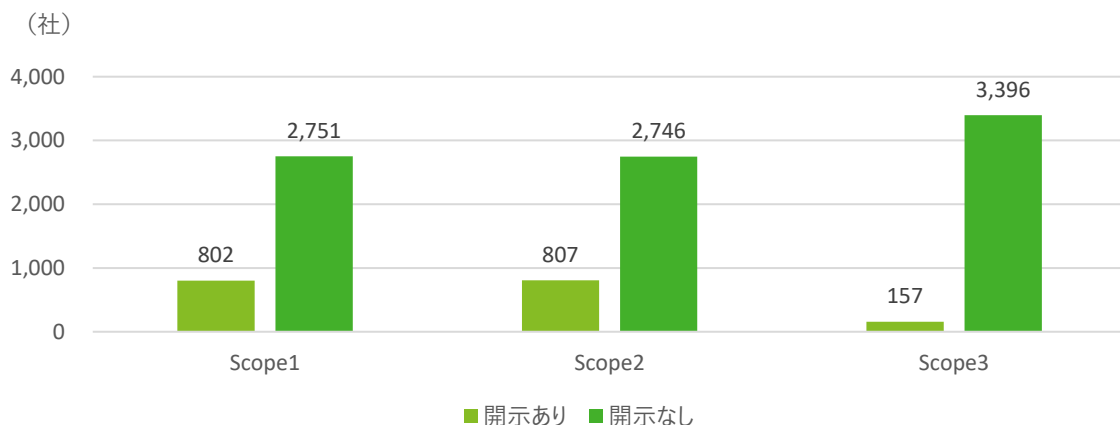
気候変動に関する代表的な指標・目標としては、GHG排出量が挙げられる。「サステナビリティに関する考え方及び取組」の項において、Scope1・2・3に関する削減目標および排出削減実績に関する記載を抽出し、集計した結果をそれぞれ図表6、7に示す。図6と7を比較すると、すべてのスコープにおいて、削減目標を開示している企業の数に比べて、排出削減実績を開示している企業数が少ない傾向が見て取れる。削減目標を開示する場合、例えば「20xx年までに20xx年基準で排出量をxx%削減する」等の記載の仕方が考えられる。また、削減実績を開示する場合、例えば「2024年3月期の実績 20xx年比xx%削減」などが挙げられる。削減目標だけでは企業の削減に向けた取組の現時点までの成果については分からない。これまでの取組の成果と目標を合わせて見ていくことで、目標の実現可能性や課題などがより明確になると考えられる。そのため、削減目標と合わせて削減実績の開示が重要と考えられる。

なお、Scope3に関しては削減目標・排出削減実績ともにScope1・2と比べて開示企業数が大きく劣っており、Scope3に関する取組の加速も求められる。

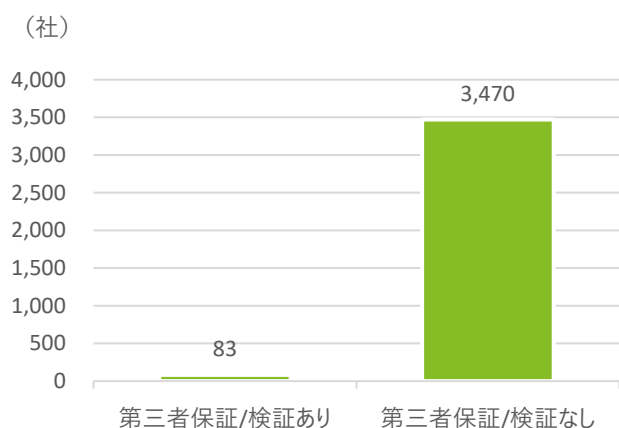
また、GHG排出に関して、その情報の信頼性を担保するためには第三者による保証/検証を受けることが有効な手段と考えられる。そこで、本レポートでは、各企業が第三者による保証/検証を受けているか否かを機械的に抽出し、集計を行った(図表8)。図表8より第三者による保証/検証を受けている企業は83社と非常に少ないことが読み取れる。さらに、第三者保証/検証を受けている企業の規模区分による内訳を図表9に示す。図表9より、第三者保証/検証を受けていると記載している企業の比率（各カテゴリにおける第三者保証/検証を受けている企業数と各カテゴリの企業数の比）はCore30において最も高く、規模の大きな企業の方が保証/検証を受けている傾向が見て取れる。一方で、第三者保証/検証を受けている企業数ではMid400が最も多い傾向が見られた。



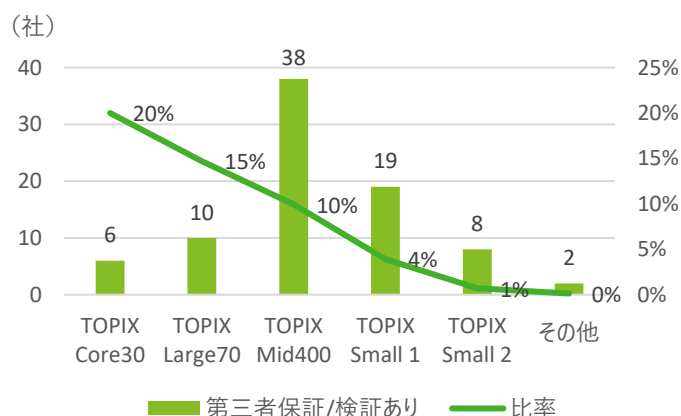
図表6：スコープ別GHG排出量に関する削減目標の開示社数（2024年決算）
「サステナビリティに関する考え方及び取組」



図表7：スコープ別GHG排出量に関する削減実績の開示社数（2024年決算）
「サステナビリティに関する考え方及び取組」



図表8：GHG排出量に関して第三者による保証/検証を受けているか否か（2024年決算）
「サステナビリティに関する考え方及び取組」

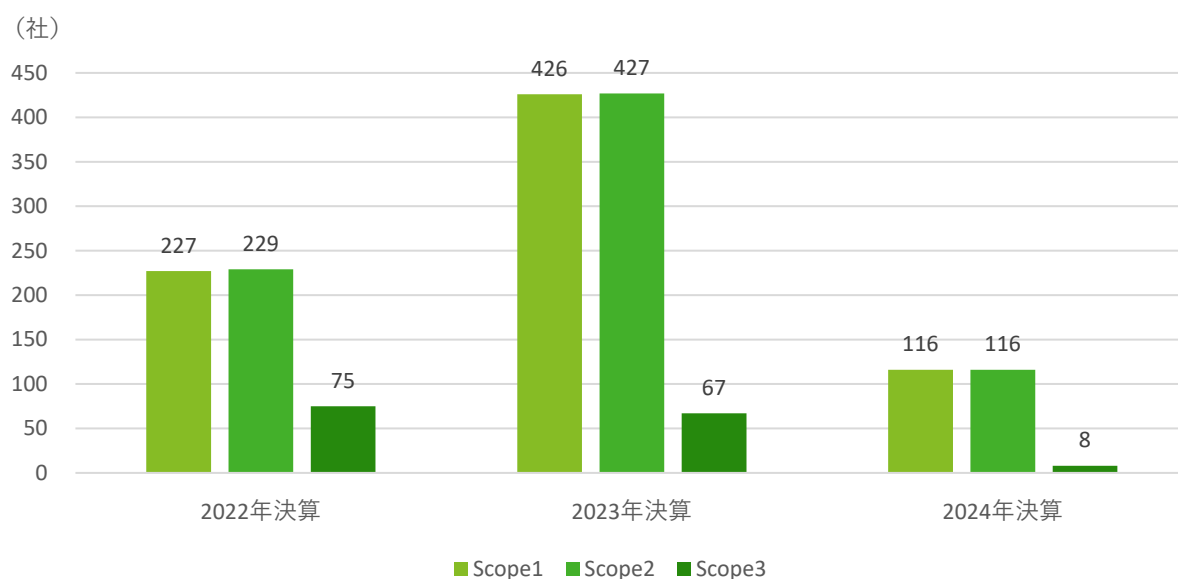


図表9：第三者保証/検証を受けている企業の規模区分別の内訳（2024年決算）
「サステナビリティに関する考え方及び取組」

開示されている最新のGHG排出量の削減実績の年度については、Scope1・2では2023年度が最も多いのに対して、Scope3では2022年度が最多となっており、一年程度遅れている傾向が見られる

GHG排出削減実績の開示においては、いつの時点の排出削減実績を開示しているかが重要な観点となる。そこで本レポートでは、各企業が最新の実績としていつの時点の情報を記載しているかを調査し、集計を行った※。集計結果を図表10に示す。図表10より、Scope1・2に関しては2023年度の情報を記載している企業が最多であるのに対し、Scope3は2022年度が最多である。両方で最多となる年度が異なる要因として、Scope3が自社のサプライチェーンに関連する他社の排出量等を考慮する必要があることが考えられる。他社の排出量/排出削減量(Scope1・2)を考慮した上で自社のScope3排出量/排出削減量を算出する関係上、Scope1・2より情報のまとめ上げに時間を要し、その結果が図表10に表れていると推察できる。

※2021年度以前と判定された少数事例は集計対象外とした



図表10：スコープ別の削減実績の最新開示年度による集計（2024年決算）
「サステナビリティに関する考え方及び取組」

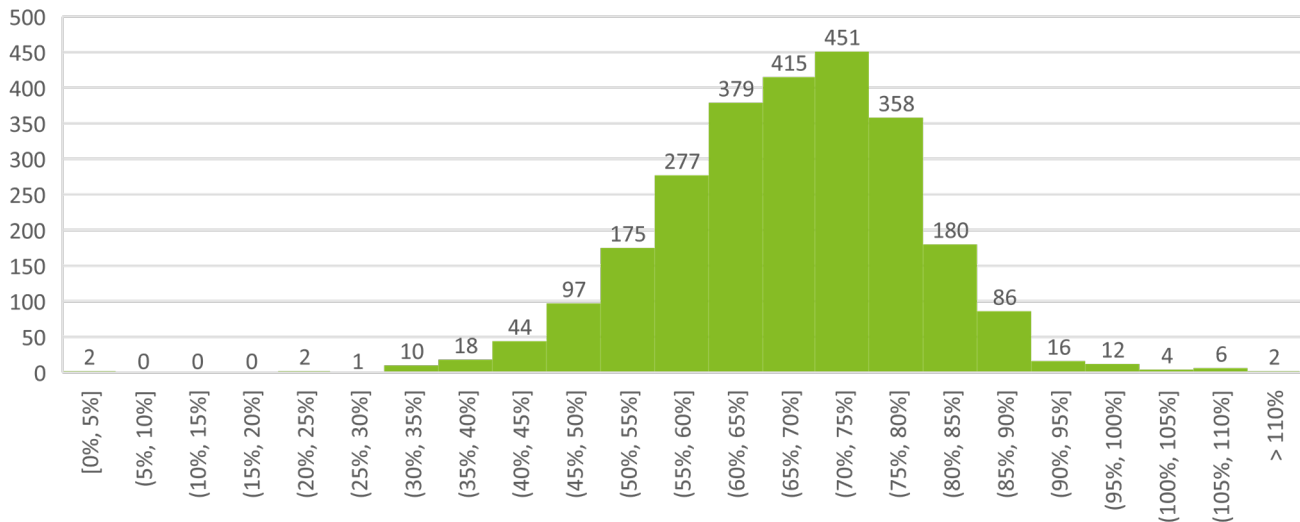
4.2. 人的資本

4.2.1. 多様性に関する3指標：全体の開示傾向

多様性に関する3指標（男女間賃金差異/男性育児休業取得率/女性管理職比率）に関して、各社の実績値の分布を調査したところ、それぞれ分布に大きな違いがみられた

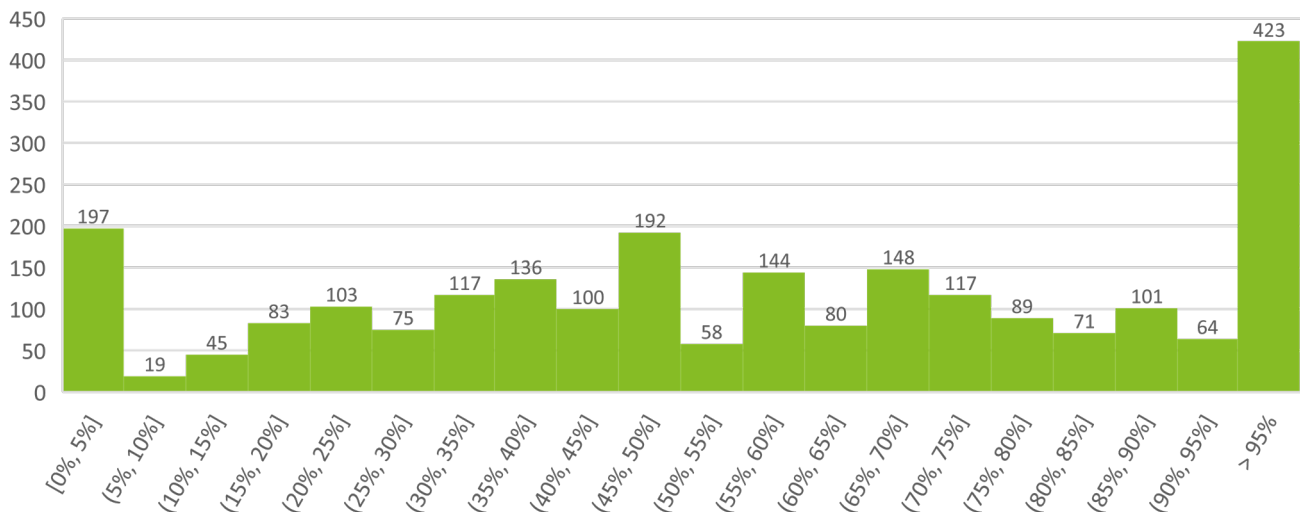
人的資本に関する代表的な指標として多様性に関する3つの指標（男女間賃金差異/男性育児休業取得率/女性管理職比率）が挙げられる。これらの指標に関して、各社が開示している実績値を情報抽出し、集計した結果をそれぞれ図表11、12、13に示す。図表11、12、13を比較すると、それぞれの指標で異なる分布の形を示していることがわかる。まず図表11より、男女間賃金差異は70～75%あたりをピークとした1つの山となる分布を示していることが読み取れ、女性の平均賃金が男性の平均賃金の7割程度である企業が多いことがわかる。それらの差異の理由として、有価証券報告書内において、人事処遇制度における性別での差異ではなく、賃金の高い役職（管理職など）における男女比の違いを挙げる企業が散見された。また、図表12から、男性育児休業取得率は0%付近と100%付近にそれぞれピークが存在する分布が得られた。このことから、特に育児休業に関しては企業によって両極化している状況が見て取れる。一方、女性管理職比率に関しては図表13より0～5%付近をピークに、女性管理職比率の増加に対して、対応する企業数が単調に減少する傾向が見られた。管理職や役員などに向けた人材育成には時間を要することから、多くの企業で女性管理職比率が低い状況に止まっていると推察される。

(社)

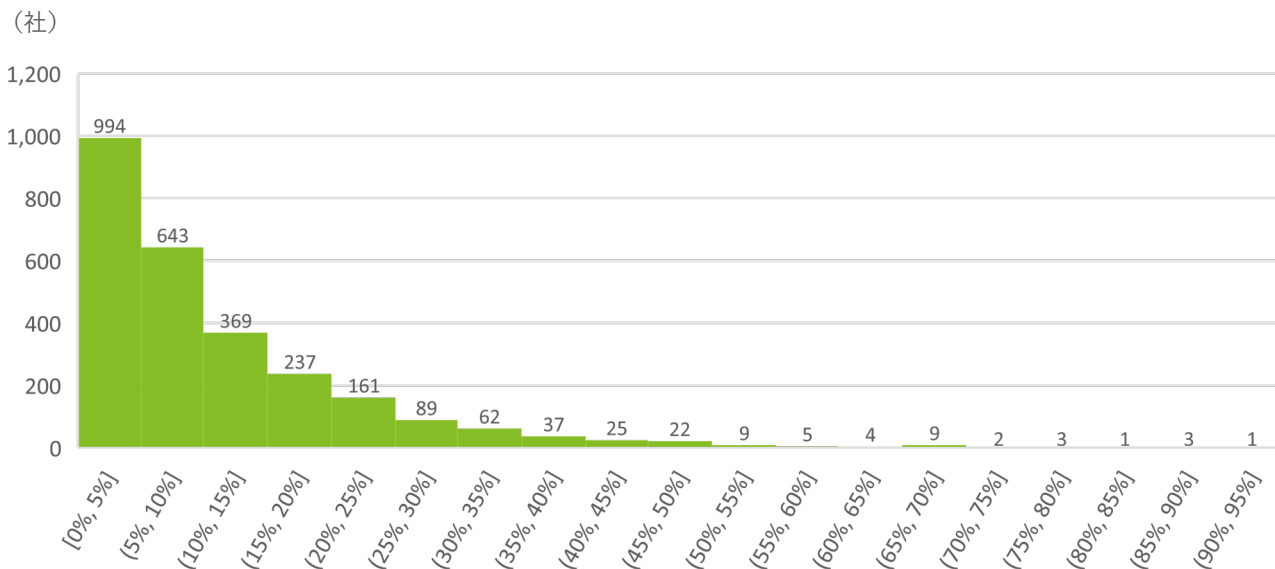


図表11：労働者の男女間の賃金の差異における実績値の分布（2024年決算）
「従業員の状況」
※全労働者を対象とする

(社)



図表12：男性労働者の育児休業の取得率における実績値の分布（2024年決算）
「従業員の状況」



図表13：女性管理職比率における実績値の分布（2024年決算）
「従業員の状況」

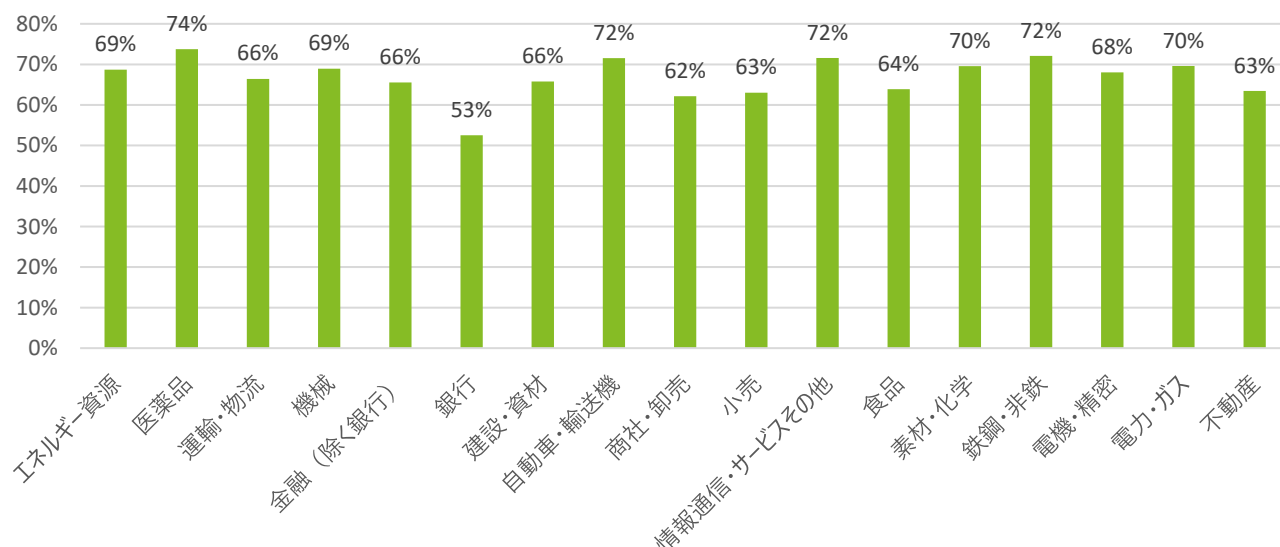
4.2.2. 多様性に関する3指標：業種別の開示傾向

多様性に関する3指標に関して、業種別の平均値を算出したところ、業種によってそれぞれの指標の傾向が異なることがわかった

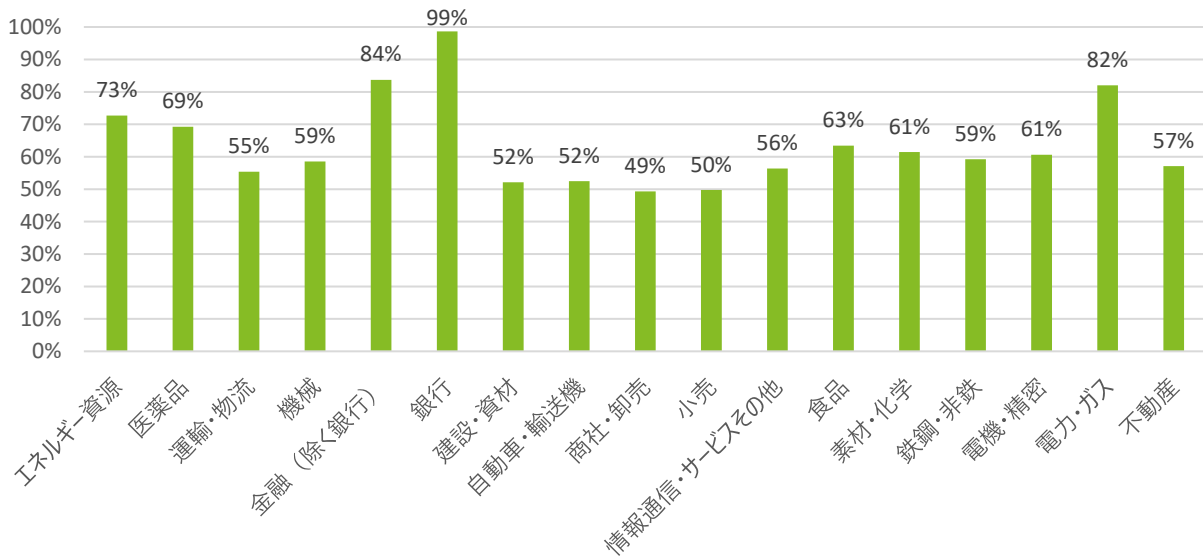
多様性に関する3指標について業種別の平均値を調査した結果をそれぞれ図表14、15、16に示す。まず、男女間賃金差異に着目すると、全体的に70%前後の値を示しているが、特に銀行においては男女間賃金差異が大きいことが見て取れる。銀行においては総合職と一般職を統合するなどの動きも出てきているものの、現時点ではこれまで実施してきた職種分けなどの影響もあり、大きな賃金差が生じていると考えられる。

一方で、男性育児休業取得率においては業種間のばらつきが大きいことが確認できる。また、育児休業取得率に関する指標では、男女間賃金差異の指標と異なり、銀行が最も高い値を示しているように、指標ごとに高い値を示す業種に違いがあることが見て取れる。

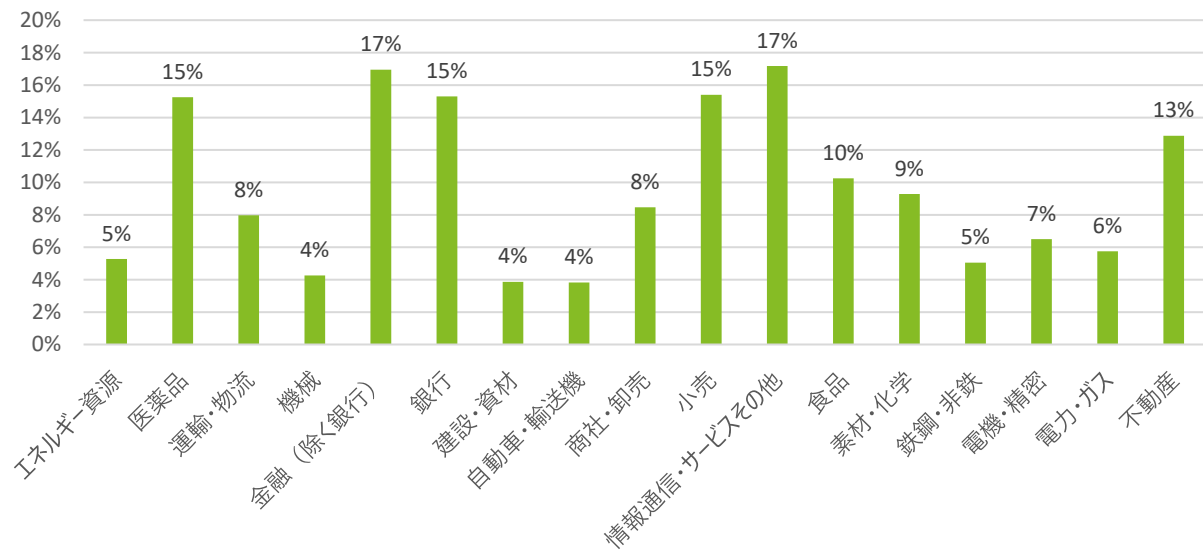
最後に、女性管理職比率に関しては、特に金融や情報通信サービスその他などが高い値を示しており、女性社員の比率が高い業種において女性管理職比率も高い傾向が見られる。



図表14：労働者の男女間の賃金の差異に関する業種別の実績値の比較（2024年決算）
「従業員の状況」



図表15：男性労働者の育児休業の取得率に関する業種別の実績値の比較（2024年決算）
「従業員の状況」

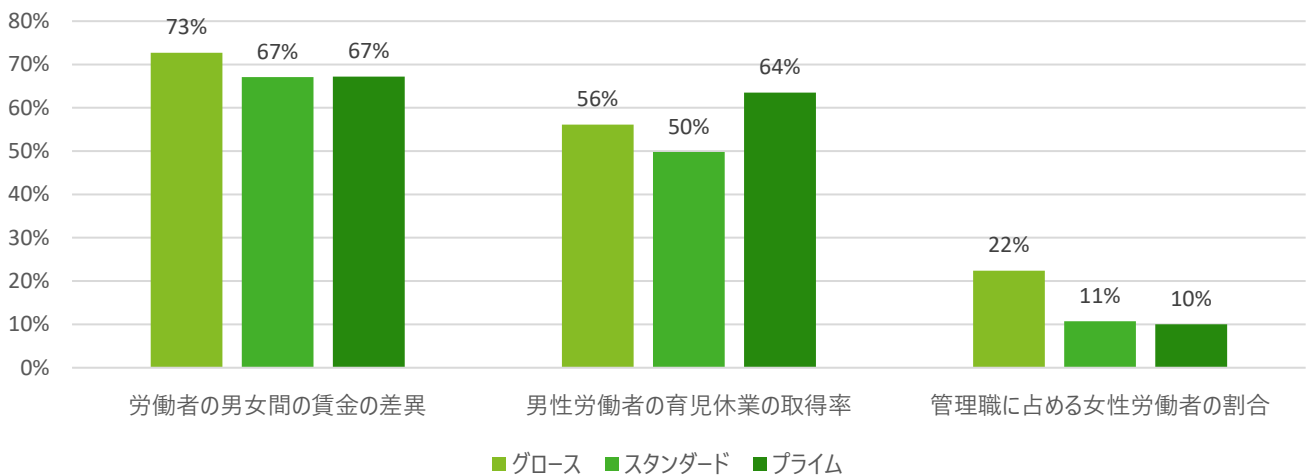


図表16：管理職に占める女性労働者の割合に関する業種別の実績値の比較（2024年決算）
「従業員の状況」

4.2.3. 多様性に関する3指標：市場区分別の比較

市場区分別に各社の実績値を集計したところ、2つの指標において、グロースの実績値が他の市場区分と比較して最も高いことがわかった

多様性に関する指標について市場区分別の平均値を調査した結果を図表17に示す。図表17より、男女間賃金差異や女性管理職比率に関してはグロース市場の平均値が最も高い値であることが読み取れる。グロース市場には比較的創業年数の短い企業が多く、そのような企業においては性別による役割・待遇などの違いが小さい可能性が示唆される。一方で、男性育児休業取得率に関してはプライム企業が最も高い値を示している。プライム市場に上場している企業は、一般に企業規模が大きく、財務基盤が安定している傾向にある。そのため、育児休業を支援するための制度や環境整備に資金を投入しやすいプライム企業が取得率が高いという結果になったと考えられる。



図表17：多様性に関する3指標における市場区分別の実績値の比較（2024年決算）
「従業員の状況」

4.2.4. その他の開示指標

多様性に関する3指標を含めたすべての人的資本に関する各社の開示指標を抽出し、育成や多様性などのカテゴリ別に集計したところ、多様性に関する指標が最も多い結果となったが、他のカテゴリに関する指標も一定数確認できた

人的資本に関する代表的な指標としては、前述の多様性に関する3指標（女性管理職比率/男性育児休業取得率/男女間賃金格差）が挙げられる。一方で、それ以外の指標についても開示を行う企業が増えてきているため、どのような指標が開示されているかを調査した。具体的には、各社の「サステナビリティに関する考え方及び取組」における記載から指標の記載を抽出し、抽出した指標を「多様性」、「健康・安全」、「流動性」、「育成」、「エンゲージメント」、「コンプライアンス」、「その他」、の7つのカテゴリに自動分類することで、どのカテゴリの指標が多く記載されているかを算出した。その結果を図表18に示す。図表18より、多様性指標の数が圧倒的に多く、続いて、健康・安全、流動性の順に記載数が多いことが見て取れる。また、それぞれのカテゴリにおいて具体的にどのような指標が記載されていたかを分析するために、特に記載数が上位である「多様性」、「健康・安全」の2つのカテゴリに関して、抽出した指標に含まれる語句をワードクラウド形式で可視化した結果をそれぞれ図表19、20に示す。まず、多様性に関しては前述の3つの指標（男女間賃金差異/男性育児休業取得率/女性管理職比率）に関連する語句が大半を占めているが、「外国」や「障がい」といった他の多様性に関するキーワードも見られた。一方で、「健康・安全」に関しては様々な指標が抽出されており、「健康診断受診率」、「ストレス」、「特定保健指導」、「災害」などの観点が含まれていることがわかる。特に、健康診断の受診率とストレスチェックに関連するキーワードが目立つが、この結果から、各社が身体的健康と精神的健康の両面の観点から健康経営に取り組んでいることがわかる。

執筆者



神津 友武
パートナー
デロイトトーマツグループ

tomotake.kozu@tohmatsu.co.jp



外賀 友明
パートナー
有限責任監査法人トーマツ
Audit Innovation / Deloitte Analytics
tomoaki.geka@tohmatsu.co.jp



宮村 祐一
シニアマネジャー
有限責任監査法人トーマツ
Audit Innovation / Deloitte Analytics
yuichi.miyamura@tohmatsu.co.jp



樋口 裕真
有限責任監査法人トーマツ
Audit Innovation / Deloitte Analytics
yuma.higuchi@tohmatsu.co.jp



柴田 拓海
有限責任監査法人トーマツ
Audit Innovation / Deloitte Analytics
takumi.shibata@tohmatsu.co.jp

Deloitte. トーマツ.

デロイトトーマツ

デロイトトーマツグループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイトネットワークのメンバーであるデロイトトーマツ合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、デロイトトーマツリスクアドバイザリー合同会社、デロイトトーマツコンサルティング合同会社、デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザリー合同会社、デロイトトーマツ税理士法人、DT弁護士法人およびデロイトトーマツグループ合同会社を含む）の総称です。デロイトトーマツグループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスクアドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約2万人の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイトトーマツグループWebサイト、www.deloitte.com/jpをご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイトトウシュトーマツリミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイトネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTLおよびDTTLの各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTLはクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドはDTTLのメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィックにおける100を超える都市（オーストラリア、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、リスクアドバイザリー、税務・法務などに関する最先端のサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの45万人超の人材の活動の詳細については、www.deloitte.com をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、デロイトトウシュトーマツリミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人が本資料をもって専門的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家にご相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかなる表明、保証または確約（明示・黙示を問いません）をするものではありません。またDTTL、そのメンバーファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に関して直接または間接に発生し得るいかなる損失および損害に対して責任を負いません。DTTLならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301

IS/BCMSそれぞれの認証範囲はこちらをご覧ください
<http://www.bsigroup.com/clientDirectory>