

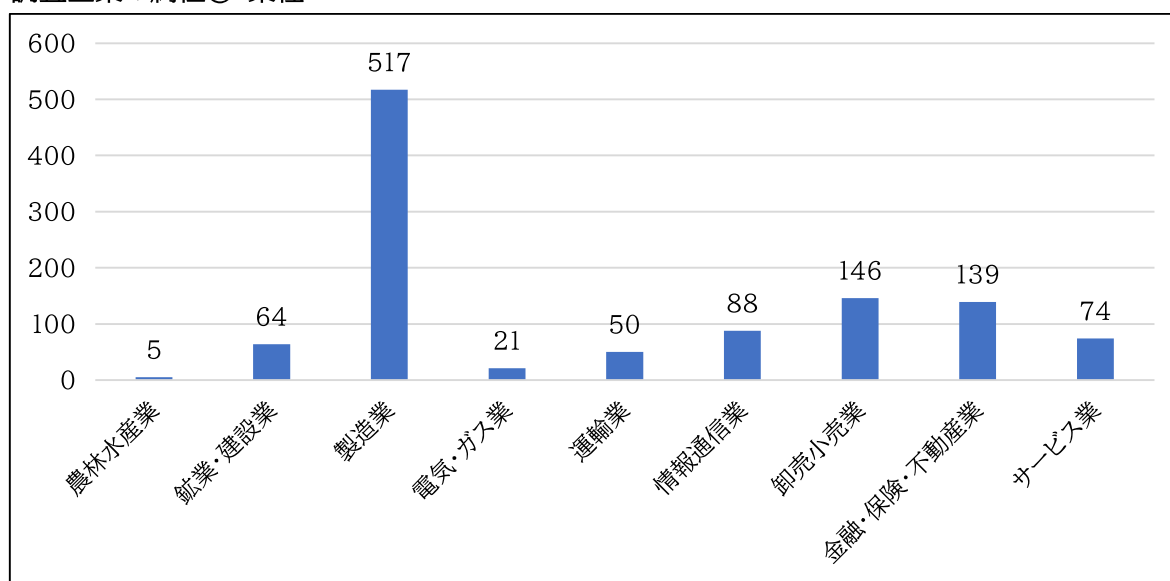
2025 年 3 月末決算東証プライム企業
「有価証券報告書における人的資本開示状況」(速報版)概要

1 調査対象および属性

(1) 調査対象

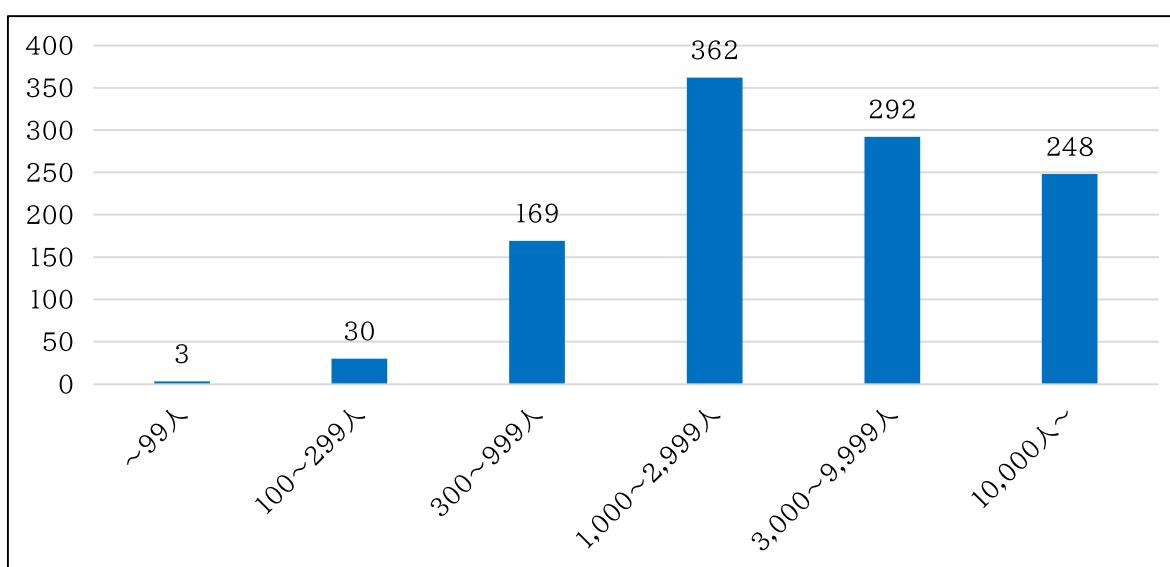
2025 年 6 月30日時点の東京証券取引所プライム市場上場企業1,607社のうち、2025 年 3 月末決算かつ 2025 年 6 月 30 日時点で有価証券報告書の開示があった企業 1,104 社(整理銘柄除く)

(2) 調査企業の属性①:業種



グラフ 1:対象企業の業種(n=1,104) 単位:社

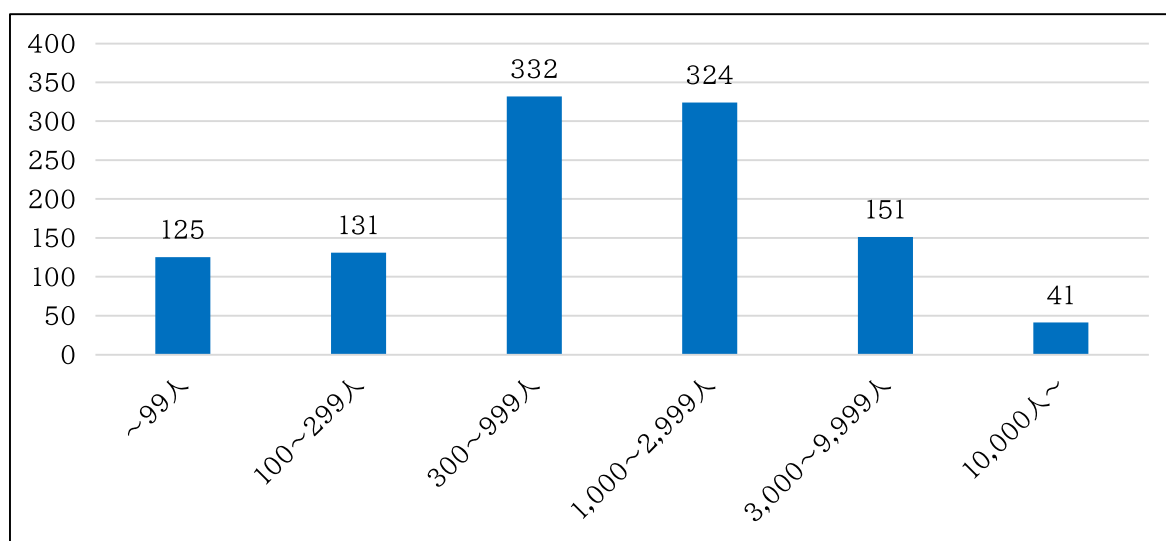
(3) 調査企業の属性②:従業員規模(連結。連結の記載のない企業は単体＝有価証券報告書提出企業)



グラフ 2:調査企業(連結)の従業員規模(n=1,104) 単位:社

注)ホールディングスなどの企業があるため、単体としての従業員規模が 0 人、あるいは非常に小さいものがある。

参考：従業員規模(単体＝有価証券報告書提出企業)



グラフ3：調査企業(単体)の従業員規模(n=1,104) 単位：社

(4) 対象とした書類

各社有価証券報告書

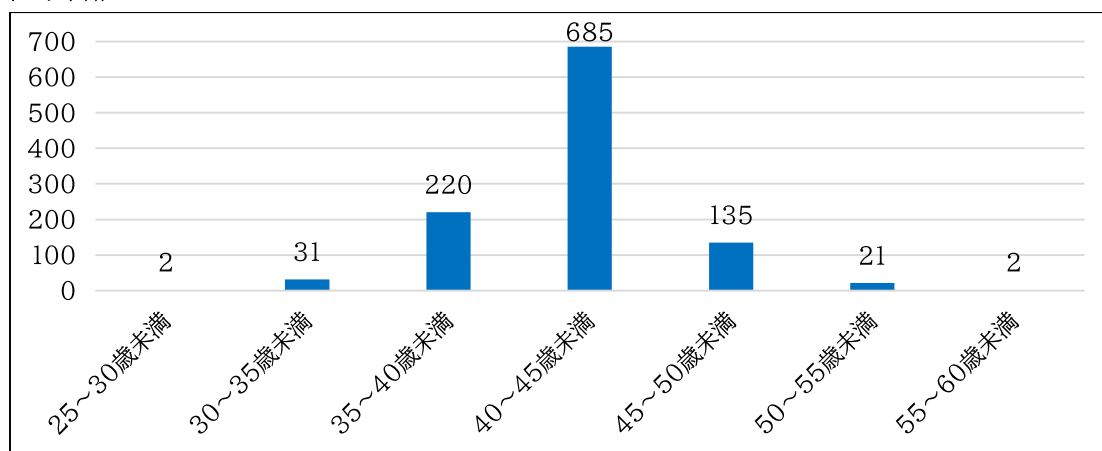
(5) 収集方法

日本証券取引所グループ東京証券取引所ホームページおよび金融庁EDINETより収集

2 人的資本開示の状況

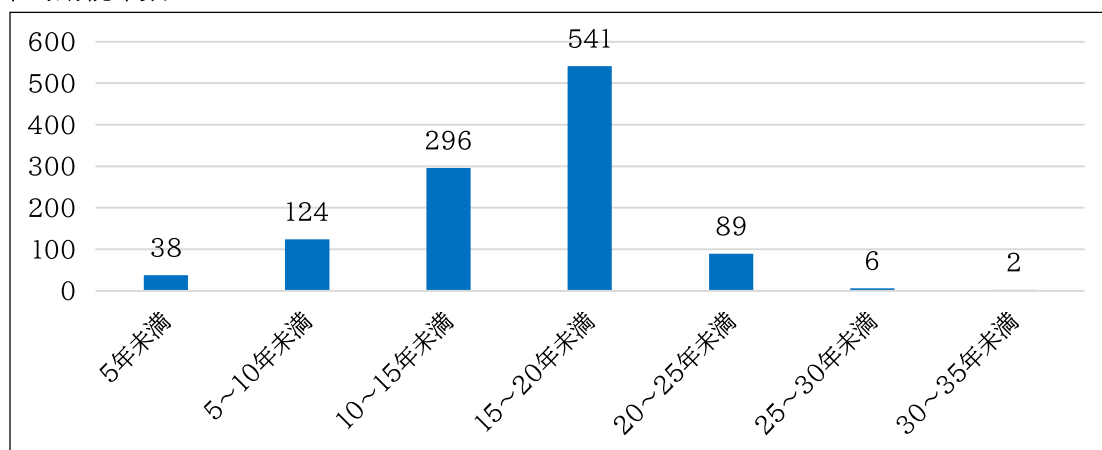
(1) 従業員の状況(単体＝有価証券報告書提出企業)

① 平均年齢



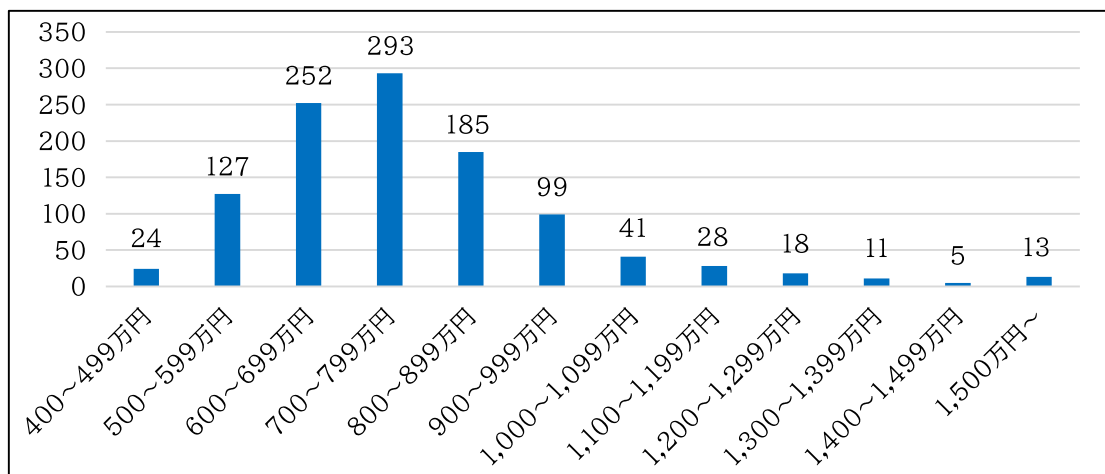
グラフ4:従業員の平均年齢(n=1,096(単体記載のない8社を除く)) 単位:社

② 平均勤続年数



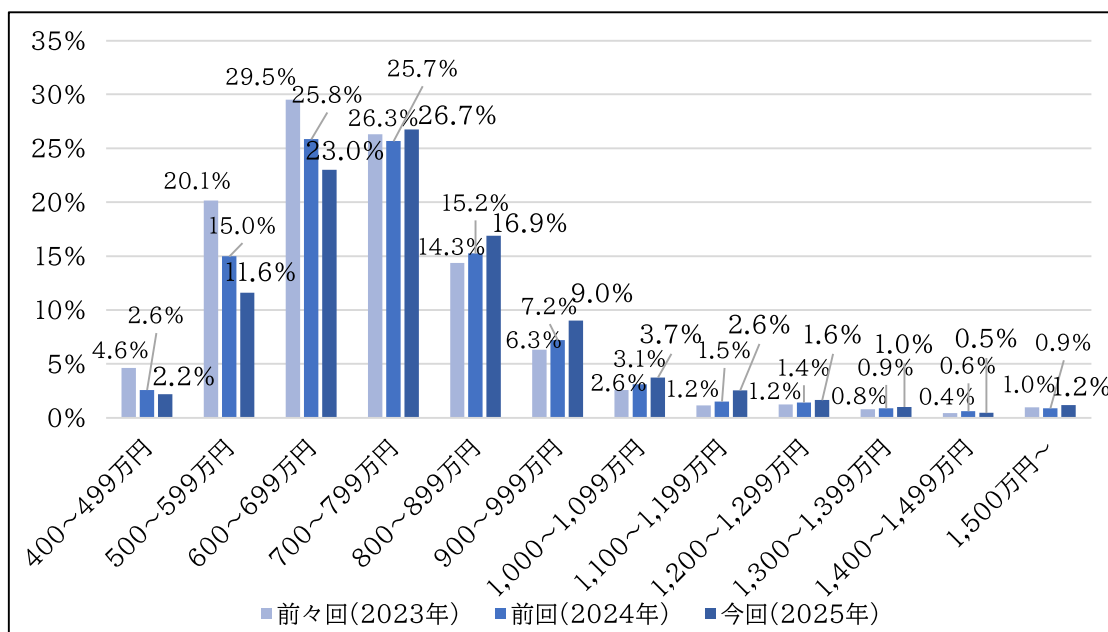
グラフ5:従業員の平均勤続年数(n=1,096(単体記載のない8社を除く)) 単位:社

③ 平均給与



グラフ 6:従業員の平均給与(n=1,096(単体記載のない8社を除く)) 単位:社

平均給与が 700 万円未満の企業は全体の 36.8%(昨年 43.4%、一昨年 54.2%)と減少した(グラフ 7、図表 1)。



グラフ7:従業員の平均給与の分布割合 単位:%

(今回:n=1,096。単体記載のない8社除く)

(前回:n=1,122。単体記載のない8社除く)

(前々回:n=1,217。単体記載のない8社除く)

平均給与	今回(2025年)		前回(2024年)		前々回(2023年)	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
400~499万円	24	2.2%	29	2.6%	52	4.6%
500~599万円	127	11.6%	168	15.0%	226	20.1%
600~699万円	252	23.0%	290	25.8%	331	29.5%
700~799万円	293	26.7%	288	25.7%	295	26.3%
800~899万円	185	16.9%	171	15.2%	161	14.3%
900~999万円	99	9.0%	81	7.2%	71	6.3%
1,000~1,099万円	41	3.7%	35	3.1%	29	2.6%
1,100~1,199万円	28	2.6%	17	1.5%	13	1.2%
1,200~1,299万円	18	1.6%	16	1.4%	14	1.2%
1,300~1,399万円	11	1.0%	10	0.9%	9	0.8%
1,400~1,499万円	5	0.5%	7	0.6%	5	0.4%
1,500万円~	13	1.2%	10	0.9%	11	1.0%
合計	1,096	100.0%	1,122	100.0%	1,217	100.0%

図表1:従業員の平均給与の分布社数と割合

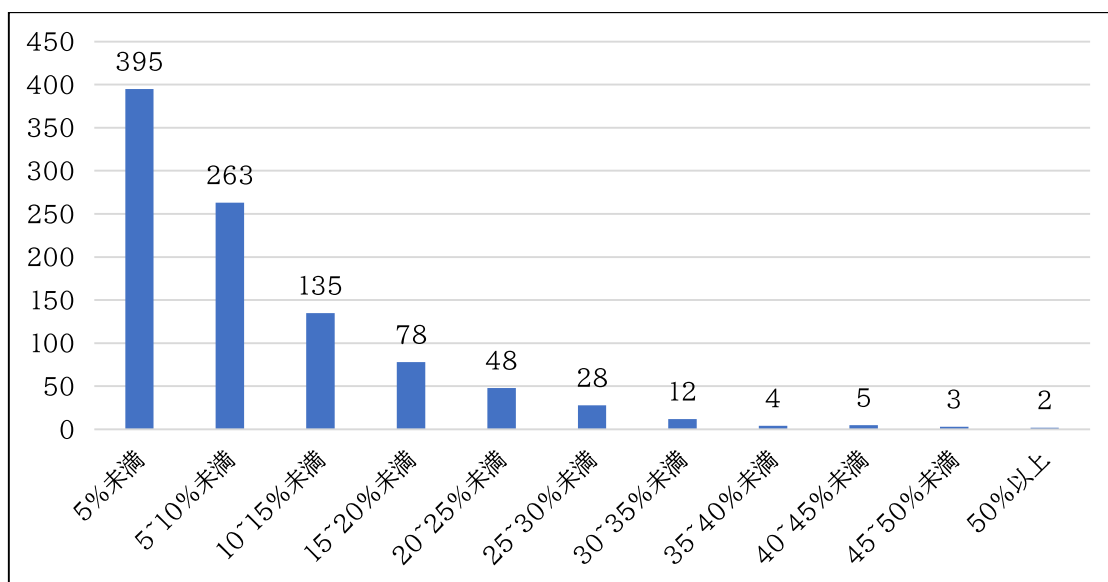
(今回:n=1,096。単体記載のない8社除く)

(前回:n=1,122。単体記載のない8社除く)

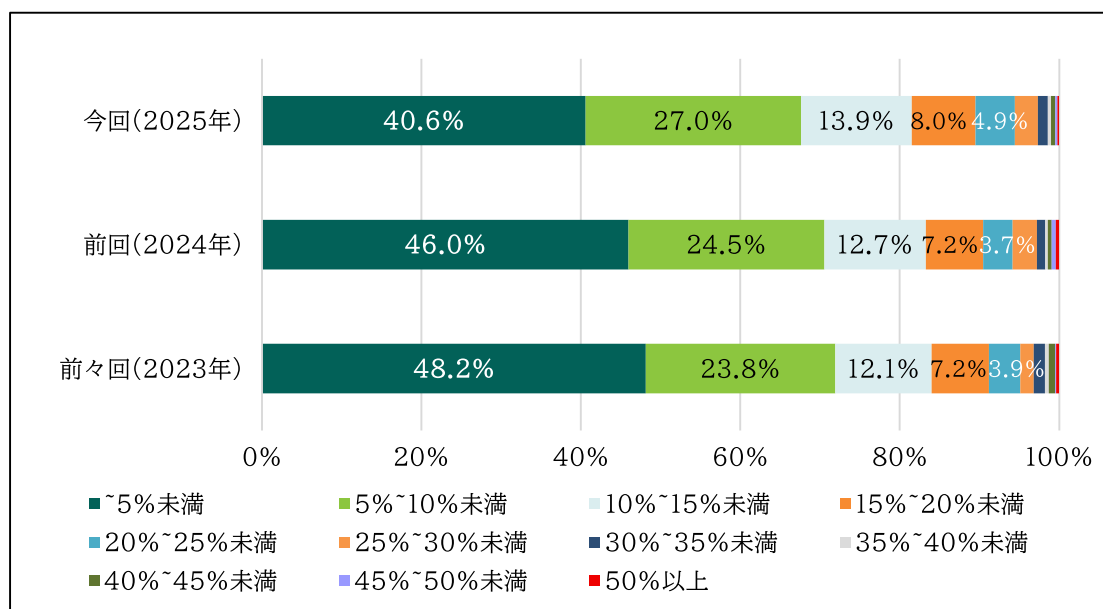
(前々回:n=1,217。単体記載のない8社除く)

④ 女性管理職比率

女性管理職比率が 5%未満の企業は全体の 40.6%(昨年 46.0%、一昨年 48.2%)と減少した。同 10%未満も、67.6%(昨年 70.5%、一昨年 72.0%)と微減した(グラフ 9、図表 2)。5%未満の企業の割合が減少しており、取り組みが遅れていた企業での改善が進みだしている様子が窺える。女性管理職比率平均は、9.1%(昨年 8.5%、一昨年 8.1%)と漸増しており、業種別に見ると、サービス業、金融・保険・不動産業、情報通信業の順で高く、鉱業・建設業、電気・ガス業が低い(グラフ 10)。



グラフ 8:女性管理職比率でみた企業分布 単位:社
(n=973。単体について記載のなかった 131 社を除く)



グラフ 9:女性管理職比率でみた企業割合

(今回(2025年):n=973。単体について記載のなかった 131 社を除く)

(前回(2024年):n=974。単体について記載のなかった 156 社を除く)

(前々回(2023年):n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く)

女性管理職比率	今回(2025 年)		前回(2024 年)		前々回(2023 年)	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
5%未満	395	40.6%	448	46.0%	513	48.2%
5～10%未満	263	27.0%	239	24.5%	253	23.8%
10～15%未満	135	13.9%	124	12.7%	129	12.1%
15～20%未満	78	8.0%	70	7.2%	77	7.2%
20～25%未満	48	4.9%	36	3.7%	41	3.9%
25～30%未満	28	2.9%	30	3.1%	18	1.7%
30～35%未満	12	1.2%	10	1.0%	15	1.4%
35～40%未満	4	0.4%	3	0.3%	5	0.5%
40～45%未満	5	0.5%	5	0.5%	8	0.8%
45～50%未満	3	0.3%	5	0.5%	1	0.1%
50%以上	2	0.2%	4	0.4%	4	0.4%
合計	973	100.0%	974	100.0%	1,064	100.0%

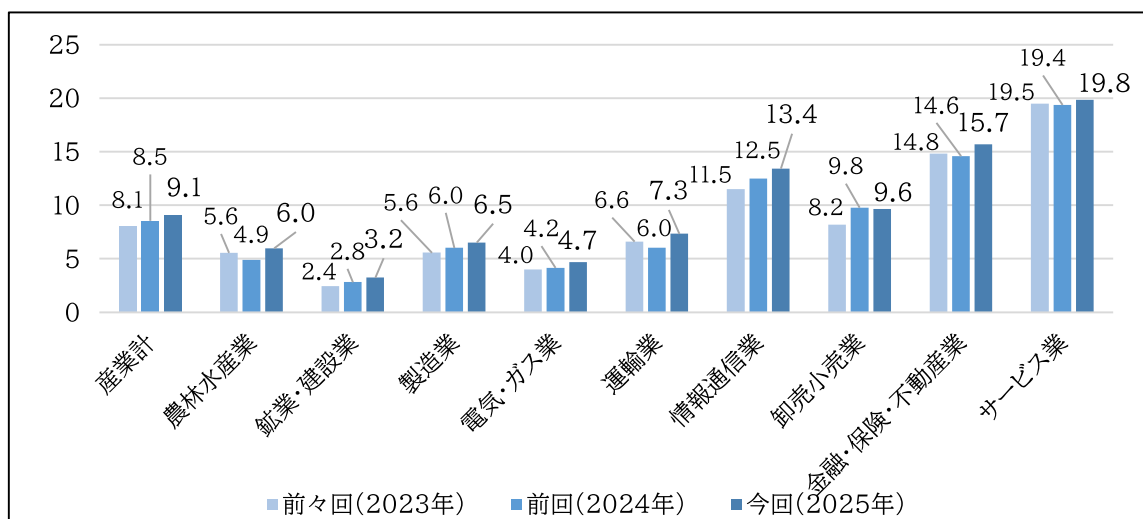
図表 2:女性管理職比率でみた社数と割合

(今回(2025 年):n=973。単体について記載のなかった 131社を除く)

(前回(2024年):n=974。単体について記載のなかった 156 社を除く)

(前々回(2023年):n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く)

業種別(比率平均)



グラフ 10:業種別女性管理職比率平均 単位:%

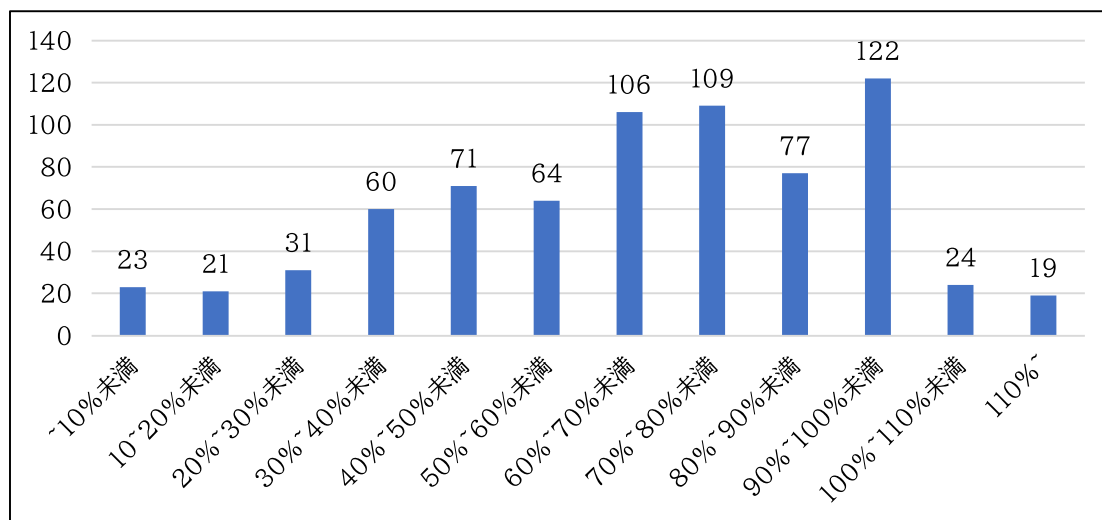
(今回(2025 年):n=973。単体について記載のなかった 131 社を除く)

(前回(2024年):n=974。単体について記載のなかった 156 社を除く)

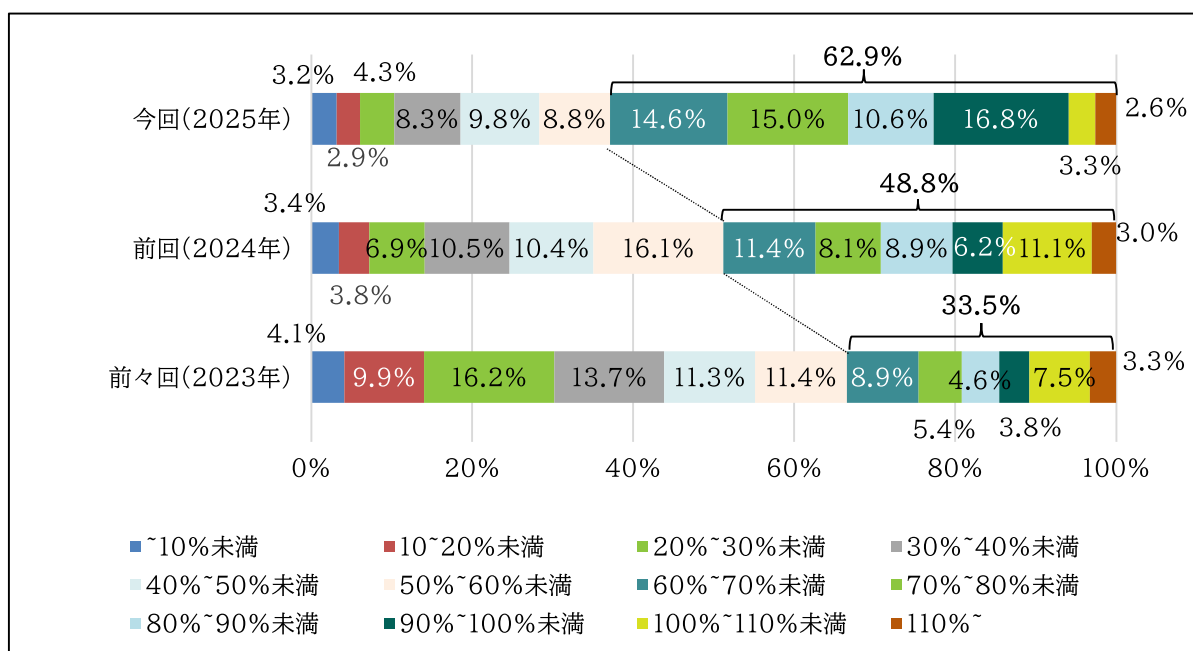
(前々回(2023年):n=1,064。単体について記載のなかった 161 社を除く)

⑤ 男性育児休業取得率(育休法施行規則第 71 条の 4 第 1 号)

男性育児休業取得率は、60%以上が全体の 62.9%となり、一昨年の 33.5%、昨年の 48.8%から大きく伸びた(グラフ 12、図表 3)。業種別の差異は解消されつつあり、女性管理職比率や男女間賃金格差と比べて成果が表れやすい取り組みと見られる(グラフ 13)。



グラフ 11:男性の育児休業取得率でみた企業分布[単体](n=727) 単位:社



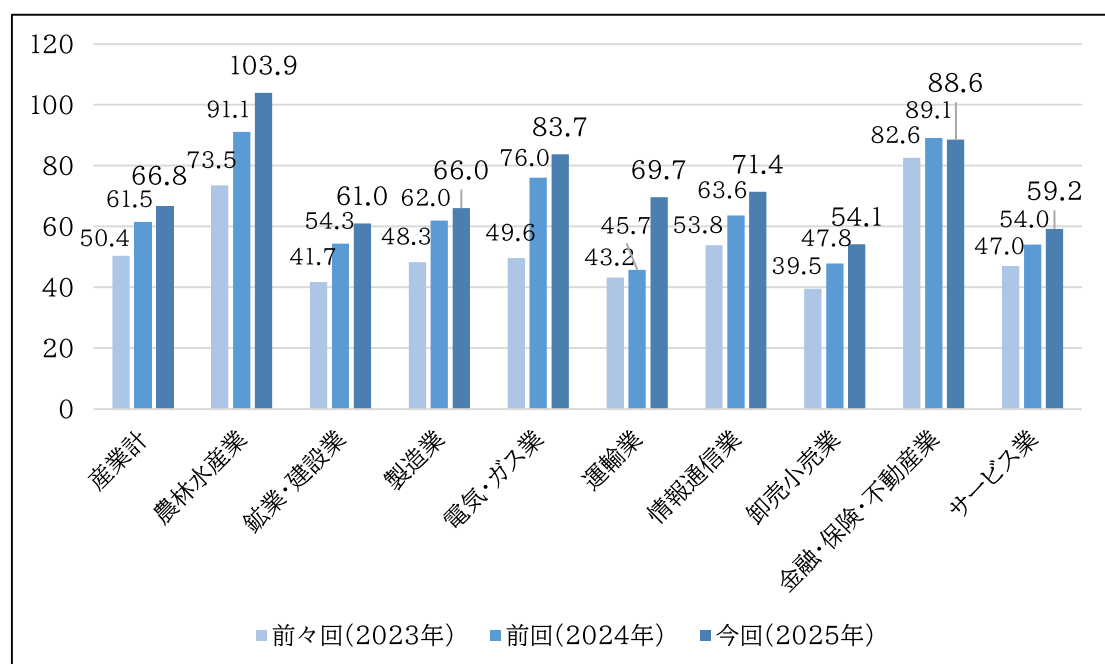
グラフ 12:男性の育児休業取得率でみた企業割合[単体]
(今回(2025年):n=727、前回(2024年):n=787、前々回(2023年):n=798)

男性の 育児休業取得率	今回(2025年)		前回(2024年)		前々回(2023年)	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
～10%未満	23	3.2%	27	3.4%	33	4.1%
10～20%未満	21	2.9%	30	3.8%	79	9.9%
20%～30%未満	31	4.3%	54	6.9%	129	16.2%
30%～40%未満	60	8.3%	83	10.5%	109	13.7%
40%～50%未満	71	9.8%	82	10.4%	90	11.3%
50%～60%未満	64	8.8%	127	16.1%	91	11.4%
60%～70%未満	106	14.6%	90	11.4%	71	8.9%
70%～80%未満	109	15.0%	64	8.1%	43	5.4%
80%～90%未満	77	10.6%	70	8.9%	37	4.6%
90%～100%未満	122	16.8%	49	6.2%	30	3.8%
100%～110%未満	24	3.3%	87	11.1%	60	7.5%
110%～	19	2.6%	24	3.0%	26	3.3%
合計	727	100.0%	787	100.0%	798	100.0%

図表 3:男性の育児休業取得率でみた社数と割合[単体]

(今回(2025年):n=727、前回(2024年):n=787、前々回(2023年):n=798)

業種別(取得率平均)



グラフ13:業種別男性の育児休業取得率平均 単位:%

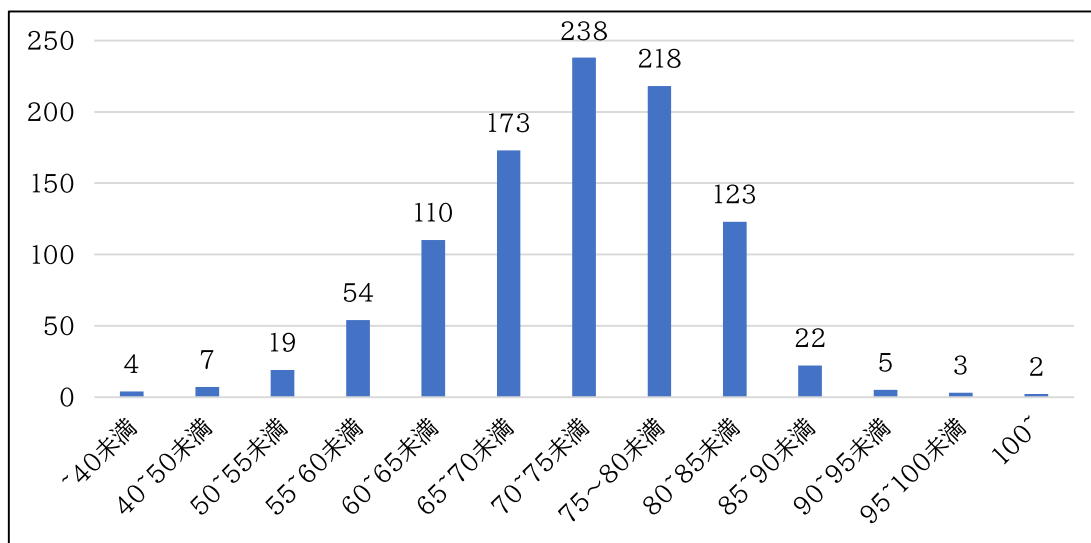
(今回(2025年):n=727、前回(2024年):n=787、前々回(2023年):n=798)

注) グラフ 11～13 および図表 3 の育児休業取得率については、育休法施行規則第 71 条の 4 第 1 号に該当する取得率を指す。

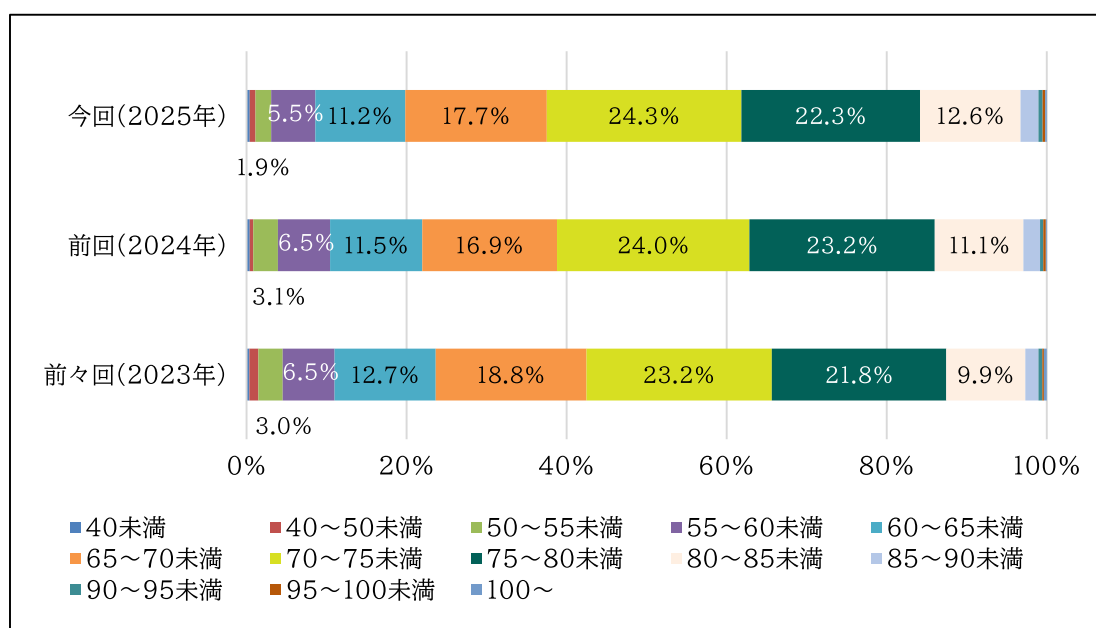
⑥ 男女間賃金格差

男性の賃金を 100 とした時の女性の賃金の割合(男女間賃金格差)は、全体平均で 72.0 と昨年の 71.4 よりわずかに縮小した(グラフ 16)。70～75 未満の企業が 238社(24.3%)、75～80 未満が 218 社(22.3%)と、70～80 未満が 46.6%を占める(グラフ 14 および 15、図表 4)。

業種別の賃金格差は、情報通信業で77.7 ともっとも小さく、サービス業、製造業が 73.9 と続く。一方、金融・保険・不動産業が 66.2 ともっとも大きく、鉱業・建設業が 66.7 と続く(グラフ 16)。女性管理職比率と同じく、改善傾向にはあるものの、3年間で大きな変化は見られなかった。成果が表れるには長期的な取り組みが必要といえる。



グラフ 14:男女間賃金格差でみた企業分布[単体] 単位:社
(n=978。単体について記載のなかった 126 社を除く)



グラフ 15:男女間賃金格差でみた企業割合[単体]

(今回(2025年):n=978。単体について記載のなかった 126 社を除く)

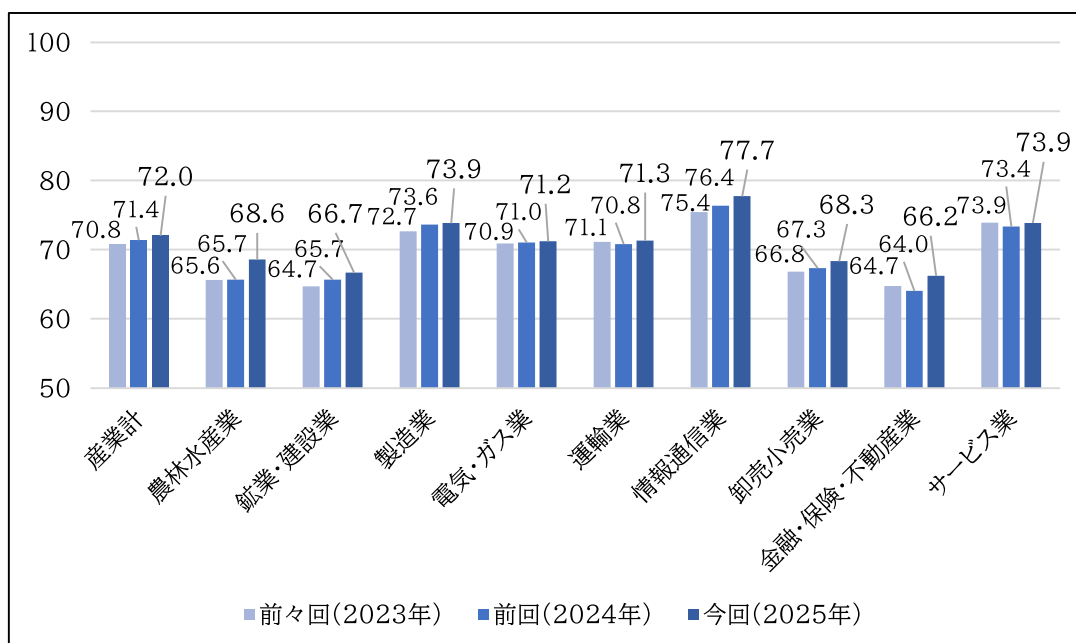
(前回(2024 年):n=966。単体について記載のなかった 164 社を除く)

(前々回(2023 年):n=1,083。単体について記載のなかった 142 社を除く)

男女間賃金格差	今回(2025 年)		前回(2024年)		前々回(2023 年)	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
40 未満	4	0.4%	4	0.4%	4	0.4%
40～50 未満	7	0.7%	4	0.4%	12	1.1%
50～55 未満	19	1.9%	30	3.1%	33	3.0%
55～60 未満	54	5.5%	63	6.5%	70	6.5%
60～65 未満	110	11.2%	111	11.5%	137	12.7%
65～70 未満	173	17.7%	163	16.9%	204	18.8%
70～75 未満	238	24.3%	232	24.0%	251	23.2%
75～80 未満	218	22.3%	224	23.2%	236	21.8%
80～85 未満	123	12.6%	107	11.1%	107	9.9%
85～90 未満	22	2.2%	20	2.1%	18	1.7%
90～95 未満	5	0.5%	4	0.4%	5	0.5%
95～100 未満	3	0.3%	3	0.3%	2	0.2%
100～	2	0.2%	1	0.1%	4	0.4%
合計	978	100.0%	966	100.0%	1,083	100.0%

図表 4:男女間賃金格差でみた社数と割合[単体]

業種別(賃金格差平均)



グラフ 16:業種別男女間賃金格差平均 単位:%

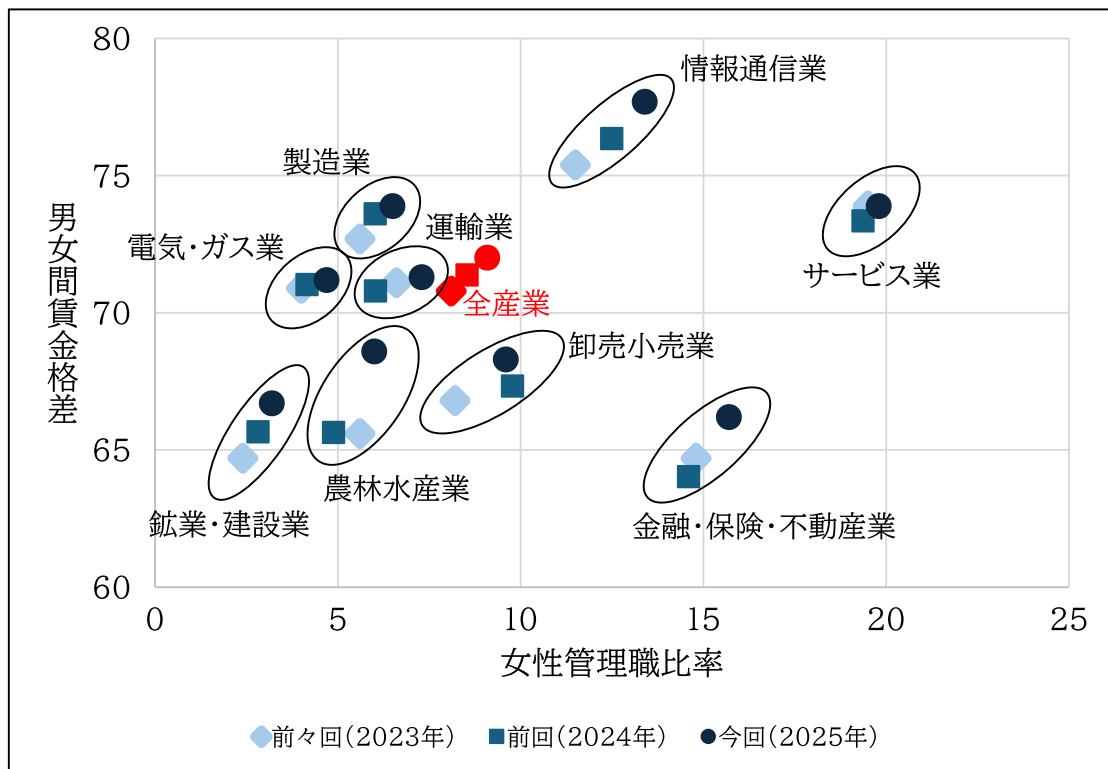
(今回(2025年):n=978。単体について記載のなかった 126 社を除く)

(前回(2024 年):n=966。単体について記載のなかった 164 社を除く)

(前々回(2023 年):n=1,083。単体について記載のなかった 142 社を除く)

参考：業種別にみた女性管理職比率と男女間賃金格差

縦軸に男女間賃金格差を、横軸に女性管理職比率をとり、業種ごとにプロットした。業種のプロット位置はあまり変化がないが、全業種において、女性管理職比率・男女間賃金格差ともに改善傾向を示している。



グラフ 17:業種別にみた女性管理職比率と男女間賃金格差 単位(横軸):%

(2) 人的資本についての考え方、取り組み(「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析)

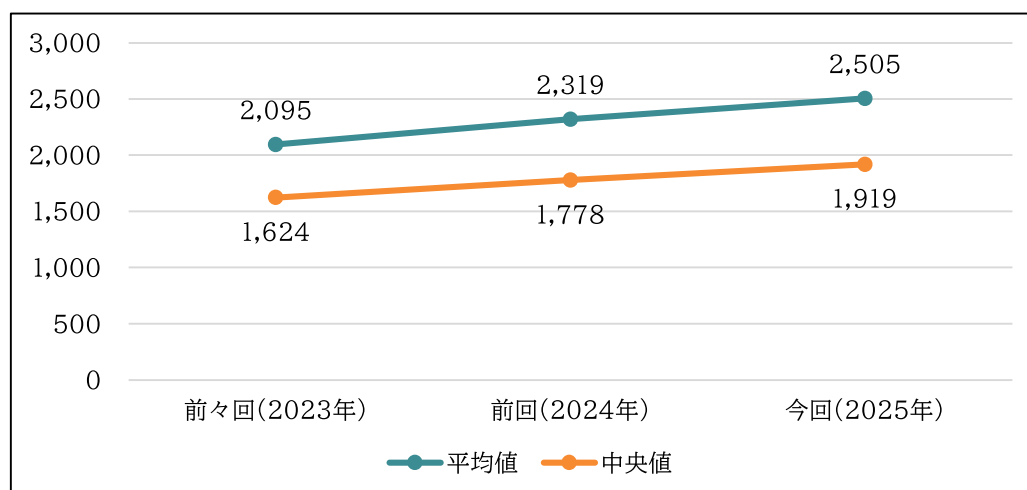
① 記載量(テキスト文字数)

「サステナビリティに関する考え方及び取組」における「人材育成方針」「社内環境整備方針」の記載欄に人的資本についての考え方や取り組み、指標および目標が開示されている。「人材育成方針」「社内環境整備方針」欄に記載されたテキスト文字数が、その企業の人的資本の取り組みの度合いの参考指標となると考え、その文字数をカウントした。カウント方法は、「人材育成方針」「社内環境整備方針」の記載欄の文字数を対象として、図表等は対象外とした。

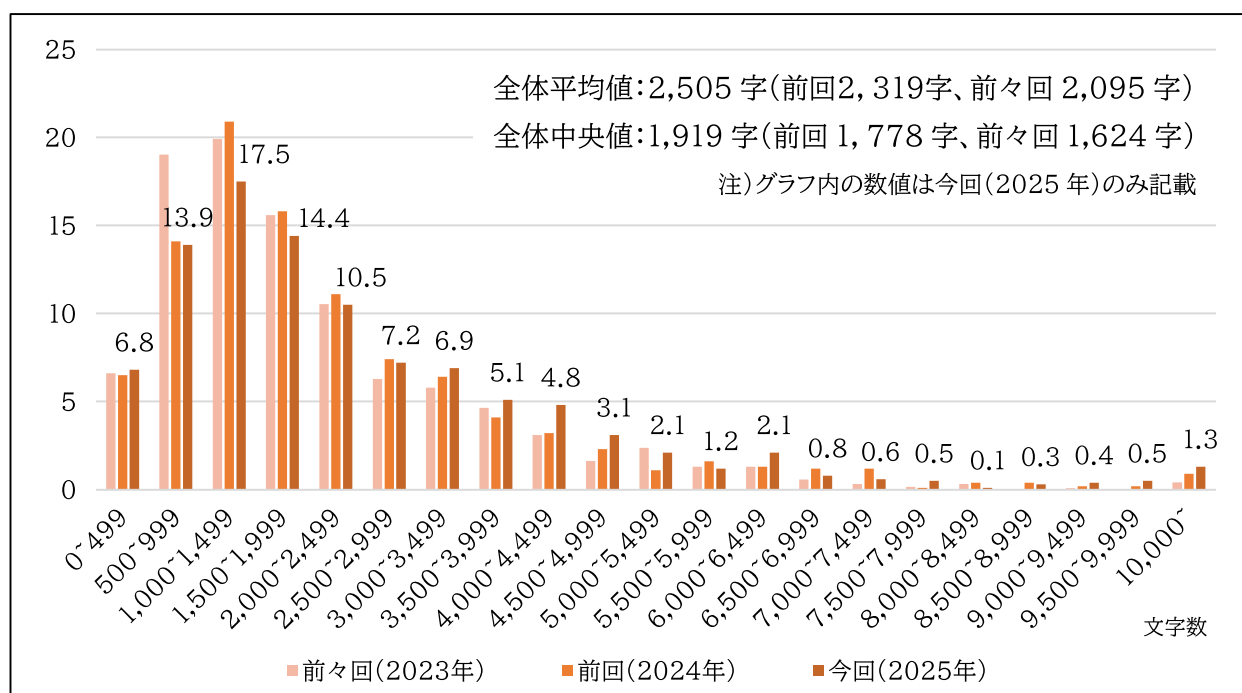
一社あたり文字数の平均値は 2,505 字(昨年 2,319 字、一昨年 2,095 字)となり、昨年と比べて 8.0%、一昨年と比べて 19.6%増加した。また、中央値も 1,919 字(昨年 1,778 字、一昨年 1,624 字)となり、2 年連続で増加した(グラフ 18)。

文字数別の企業分布をみると、一昨年および昨年同様 1,000～1,499 字が最多で 17.5%、次いで 1,500～1,999 字が 14.4%、500～999 字が 13.9%と 2,000 字未満が全体の 52.6%(昨年 57.3%、一昨年 61.1%)を占める(グラフ 19)。

自社の人的資本に関する取り組みについての開示意識が高まりつつあることが読み取れる。



グラフ 18: 人的資本についての記載文字数の一社当たりの平均値・中央値の推移 単位: 字
(「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析)
(今回(2025年): n=1,104、前回(2024年): n=1,130、前々回(2023年): n=1,225)



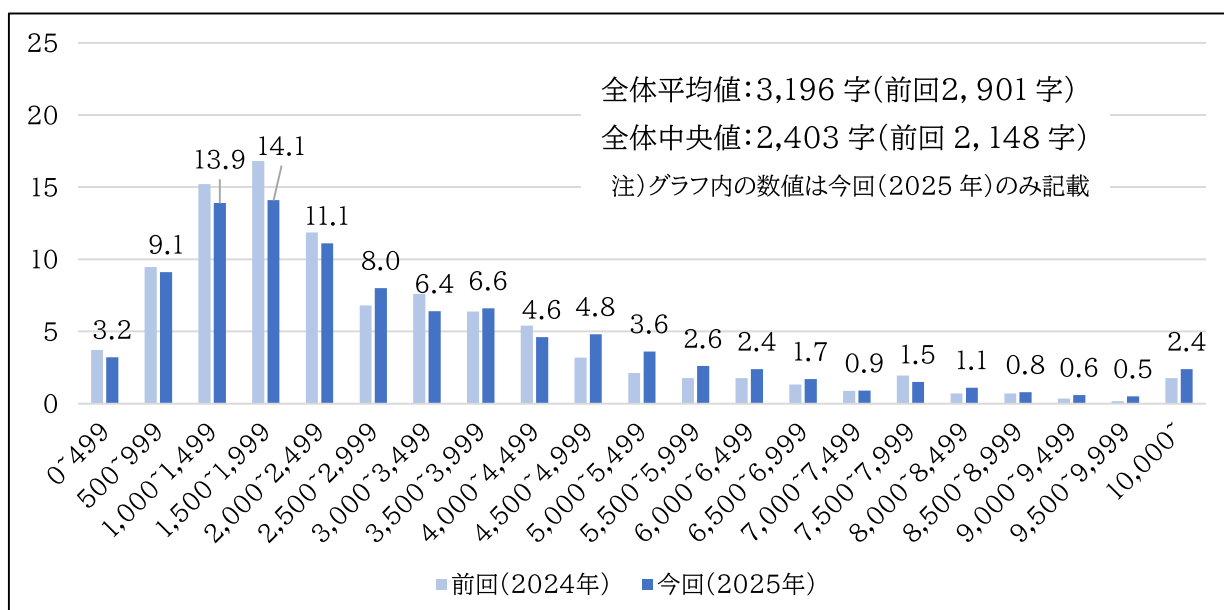
グラフ 19:人的資本についての記載文字数別の企業割合 単位:%

(「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析)

(今回(2025 年):n=1,104、前回(2024 年):n=1,130、前々回(2023年):n=1,225)

参考:図表を文字換算した場合

記載時に図表を用いる企業も多いことから、今回は、大きな図表を 400 字、小さな図表を 200 字と見なしてカウントした場合でも集計した。



グラフ 20:人的資本についての記載文字数別の企業割合(図表の文字換算) 単位:%

(「サステナビリティに関する考え方及び取組」の分析)

(今回(2025 年):n=1,104、前回(2024 年):n=1,130)

注)概ねページ半分以上のものを「大きな図表」とし、それを下回るものを「小さな図表」とした。

② 頻出語

テキストマイニング手法を用いて、頻出語を抜き出した。「人材」が9,827回と最多で、「育成」(7,102回)、「経営」(6,899回)、「環境」(6,384回)と続く傾向は昨年同様であった(図表5)。

順位	頻出語	回数	順位	頻出語	回数
1	人材	9,827	26	職場	2,823
2	育成	7,102	27	人的資本	2,809
3	経営	6,899	28	取り組み	2,758
4	環境	6,384	29	社内	2,587
5	推進	5,987	30	人権	2,560
6	制度	5,399	31	課題	2,366
7	人財	5,031	32	人事	2,308
8	健康	4,675	33	強化	2,202
9	向上	4,436	34	重要	2,196
10	戦略	4,265	35	施策	2,183
11	女性	4,262	36	能力	2,181
12	成長	4,207	37	確保	2,169
13	事業	4,134	38	多様性	2,107
14	実施	4,105	39	取得	2,089
15	管理	4,047	40	エンゲージメント	2,070
16	整備	3,906	41	一人ひとり	2,008
17	採用	3,631	42	リスク	1,980
18	多様	3,593	43	労働	1,960
19	研修	3,552	44	育児	1,917
20	実現	3,514	45	教育	1,910
21	価値	3,372	46	計画	1,889
22	キャリア	3,341	47	活動	1,790
23	組織	3,287	48	社会	1,781
24	活躍	3,279	49	発揮	1,692
25	支援	2,841	50	必要	1,631

図表5:人的資本についての記載中の出現回数(単位:回)

注) 名詞、サ変名詞、形容動詞、形容詞、副詞、未知語を分析対象とし、「当社」や「グループ」等、内容と明らかに関係しない語については、ランキングから除外した。

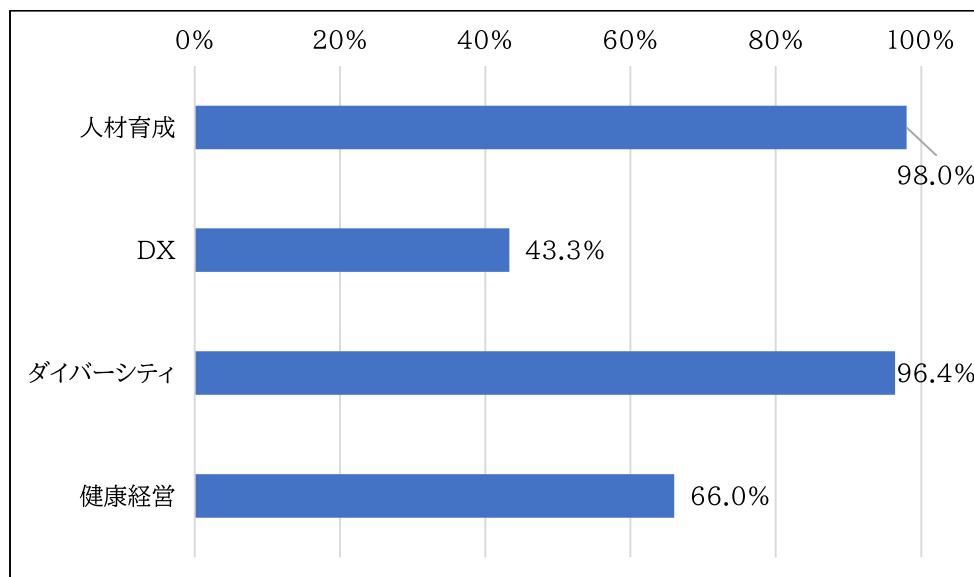
(3) 人的資本に関する記載内容の頻出語と開示指標の分析

「サステナビリティに関する考え方及び取組」における「人材育成方針」「社内環境整備方針」の記載欄のうち、人的資本経営に関わりが深く、企業の関心も高いと考えられる「人材育成」「DX」「ダイバーシティ」「健康経営」について、これらに関係する語を記載している企業の割合を算出した(図表 6、グラフ 21)。「人材育成」「ダイバーシティ」については、9 割を超える企業が言及している一方、「健康経営」に関する語については 3 分の 2、「DX」に関する語については 4 割の企業の言及に留まる。

頻出語 上段は企業数(社)、下段は割合	記載あり	記載なし
人材育成	1,082 98.0%	22 2.0%
DX	478 43.3%	626 56.7%
ダイバーシティ	1,064 96.4%	40 3.6%
健康経営	729 66.0%	375 33.9%

図表 6: 類型化した頻出語に言及した企業数とその割合(n=1,104)

注) コーディングにあたっては、同義の語をまとめている。例えば、「DX」は DX のほか、デジタル、IT、AI、情報技術などを含む。



グラフ 21: 類型化した頻出語に言及した企業の割合(n=1,104)

これらのうち、言及している企業がある程度限られている「DX」「健康経営」について、言及の有無と3つの人的資本指標(女性管理職比率、男性育児休業取得率、男女間賃金格差)との相関を分析した。

その結果、「DX」に言及している企業とそうでない企業では、言及している企業の方が、男性育児休業取得率および男女間賃金格差の指標が統計的に有意に高かった(男性育児休業取得率は $p<0.001$ 、男女間賃金格差は $p<0.05$ 、図表 7)。また、「健康経営」に言及している企業の方が、男性育児休業取得率が統計的に有意に高かった($p<0.001$ 、図表 8)。

すなわち、人材戦略策定にあたって、人材育成やダイバーシティに加えて、健康経営についても意識している企業においては、男性育児休業取得率が高く、さらに DX についても意識している企業においては、男性の育児休業取得率に加えて、男女間賃金格差も小さかった。

健康経営や DX を意識している企業は、人的資本経営に、より熱心であるとも見られる。特に、DX は業務プロセスや働き方、企業文化の変革をも伴うものであり、柔軟な働き方や勤務時間に依存しない評価制度などとも相性が良いと考えられることから、人的資本経営を進めるうえで重要性が高いと考えられる。

	DX の記載	社数	平均値	有意確率
管理職に占める女性従業員の割合(単体=提出会社)(n=986)	あり	429	9.8%	0.07
	なし	557	8.8%	
男性育児休業取得率(単体=提出会社)(n=736)	あり	301	72.3%	<.001
	なし	435	63.2%	
男女間賃金格差(単体=提出会社)(n=985)	あり	423	72.7	0.013
	なし	562	71.2	

図表 7:「DX」の記載の有無と人的資本指標との関係

注)有意確率は、両側 p 値である。

	健康経営の記載	社数	平均値	有意確率
管理職に占める女性従業員の割合(単体=提出会社)(n=986)	あり	656	9.0%	0.426
	なし	330	9.5%	
男性育児休業取得率(単体=提出会社)(n=736)	あり	478	69.8%	<.001
	なし	258	61.8%	
男女間賃金格差(単体=提出会社)(n=985)	あり	655	71.8	0.837
	なし	330	71.9	

図表 8:「健康経営」の記載の有無と人的資本指標との関係

注)有意確率は、両側 p 値である。

以上

(本報告についての注意事項)

- ・ 本報告は、速報性を重視したものであり、精査の余地のあるものである。
- ・ 有価証券報告書については、記載すべき項目は定められているものの、記載のしかたについては各企業に委ねられていることから、一部、横並びで比較しにくいところがある。また、2025年6月30日時点では、有価証券報告書の開示期限延長の承認を受けている企業もあるため、注意が必要である。
- ・ 各数値については、可能な範囲で読み取ったものである。該当部分の注にご留意いただきたい。
- ・ 「サステナビリティに関する考え方及び取組」において示されたもののうち、目標としてのみ記載されているものは、原則として分析対象としていない。人的資本に関する項目以外に記載されている場合、複数個所に及ぶ場合などについては、一部を除き、分析対象としていない。
- ・ 本調査における各項目の割合は、回答数に基づいて算出した百分率(%)で示している。なお、各項目の割合は小数点以下を四捨五入して表示しているため、合計が100%にならない場合がある。