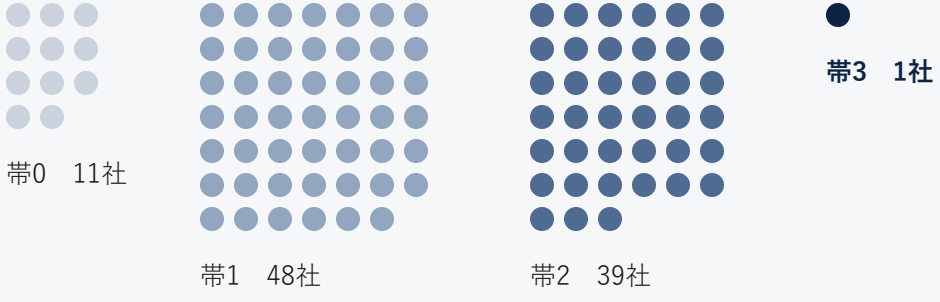
DOCI 2026 — DROR ORGANIZATIONAL COMPLEXITY INDEX

# 人的資本開示の構造分析

## — 施策列挙から、構造設計へ

TOPIX 100 × 有価証券報告書 3期（FY2023–2025）
299書類 ・ 296テキスト ・ 4次元コーディング ・ 業種100/100照合




SURFACE — 施策・状態の記述　　多段の因果 — DEEP

**株式会社DroR ／ 臨床組織科学研究会**

BUILT ON CLINICAL ORGANIZATIONAL SCIENCE — FRONTIERS IN PSYCHOLOGY, 2026

# 本レポートの読み方 — 何を、どのように読み取ったか

本レポートは、TOPIX 100を構成する各社の人的資本開示を、「語りの深さ」という一つの軸で読み解いた調査です。開示された数値と、そこに書かれた語りの両面から、各社がいま自社の組織をどこまで“構造”として説明できているのかを明らかにします。

## 何を測ったか

着目したのは、開示の量ではなく、その「深さ」です。すなわち、実施した施策を列挙するにとどまるのか、それとも成果に至るまでの因果の構造まで説明できているのか。この深さを4つの次元（D1〜D4）で段階的に評価しました。定量指標（第4章）は開示された実数値を、定性の帯・類型は語りの構造を評価したもので、両者は分けて示しています。

## データ基盤

分析対象は、EDINETに提出された3期×100社の有価証券報告書です。全ての提出日を走査して299/300件を特定し（残る1件は当該年度の未提出を確認済みです）、本文テキストは企業名と年度を伏せたうえで評価しました。数値はすべて原典（XBRL・開示PDF）と突き合わせ、業種は公的なコードリストで全社を照合しています。

## 読み方の作法

本レポートが示すのは相関や併存の傾向であり、因果を主張するものではありません。分析の視点である臨床組織科学（COS）は一つの読み方であって、開示の優劣を判定するものでもありません。定性評価の具体的な手続きと限界は第7章に、各図表が対象とする範囲（社数・年度・提出会社単体）は各頁に明記しています。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 要旨 — 施策は標準装備になった。構造は、まだ語られていない

## 01 施策は広く語られるが、構造はほとんど語られない。

施策記述（D1）の到達は99%、構造・因果（D4）は40%。D1到達企業の59%はD4帯1以下。

**40%**

D4到達（FY2025）

## 02 因果まで語る開示は、なお例外である。

多段の因果（D4帯3）はFY2025で1%。全3期を通じても4件・2社のみ。

**1%**

D4帯3（FY2025）

## 03 開示は増え、そして互いに似てきた。

文量は3年で中央値43%増、他社間類似度は0.498→0.544へ上昇。「ほぼ同文」の年次更新は75%に達する。

**0.544**

全社ペア平均類似度

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 数値ハイライト — 本分析が生んだ一次数値

**299/300**

**docID解決（3期×100社）**

**296**

**分析対象テキスト**

**99%**

**D1 施策記述・到達**

**40%**

**D4 構造・因果・到達**

**4/296**

**D4帯3（多段の因果）**

**45%**

**静的更新（2024→25）**

ほぼ同文（75%）のうち、帯の評価も不変だった企業（内数）。

**9.6%**

**女性管理職比率・中央値**

**+6.7%**

**平均給与・3年（中央値）**

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 構成

01 背景 — なぜいま「構造」か *Why structure, why now*

02 現状 — TOPIX 100はいま、どこにいるか *Where TOPIX 100 stands*

03 経年 — 3年で、開示は深まったか *Three years of disclosure*

04 量的土台 — 多様性3指標の現在地（実データ・確定） *The quantitative base*

05 構造の解剖 —「構造を語る」とは何か *Anatomy of structural narrative*

06 含意 *Implications*

07 方法・限界 *Method & limits*

A 付録 *Appendix*

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 01

# 背景

WHY STRUCTURE, WHY NOW


**01　背景**

02　現状

03　経年

04　量的土台

05　構造の解剖

06　含意

07　方法・限界

A　付録

# 規制は「戦略連動」を求め始めた — だが「構造」はまだ問われていない

**開示規制の要求水準と、本分析が見る層**

## 2026年 開示府令改正

経営戦略と人材戦略の「連動」を要求。何を・なぜやるかの接続が問われ始めた。

一段深く →

## DOCI が見る層

構造 = どんな相互作用が、いかにして成果を生むか（因果メカニズム）の語り。

注：2026年3月期 開示府令改正の趣旨を踏まえる。

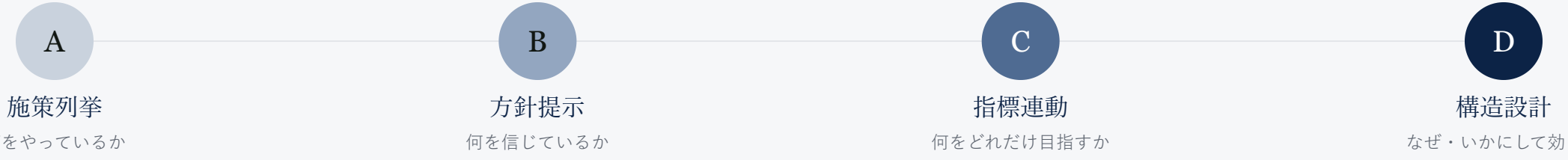
出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 開示は「何を書くか」ではなく「組織を何として語るか」で読める

**読みの軸 — 4類型（次元プロファイルからの事後要約）**

SURFACE

DEEP — 構造的記述




4類型は4次元（D1施策記述・D2方針表明・D3指標連動・D4構造・因果記述）の独立コーディングから事後的に導く。1社＝1箱にしない。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 分析フレーム — 4次元 × 3期 × 企業名を伏せた単一設計

**コーディング設計の概要（詳細は 07 方法・限界 と付録）**

| | |
|---|---|
| **D1 施策記述** | 具体的な打ち手・制度・プログラムが特定されているか |
| **D2 方針表明** | 人材への信念・哲学が自社固有の言葉で語られるか |
| **D3 指標連動** | 語りが定量指標・目標と接続しているか |
| **D4 構造・因果** | 「いかにして成果を生むか」の因果メカニズムが語られるか — 本分析の心臓 |

各0〜3の帯で独立採点（帯2＝明確・帯3＝多段/自己強化）。迷えば低い方・NAと0を区別。

DESIGN

1 3期×100社＝296テキストを、企業名・年度を伏せて一括評価（年度を区別せず混在）。

2 帯付与はAI支援の一次コーディング。確定値は独立検証（κ報告）を経て公表する。

3 同一のコードブックを3期に適用する（年に依存しない基準）。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 02

# 現状

WHERE TOPIX 100 STANDS


01　背景

**02　現状**

03　経年

04　量的土台

05　構造の解剖

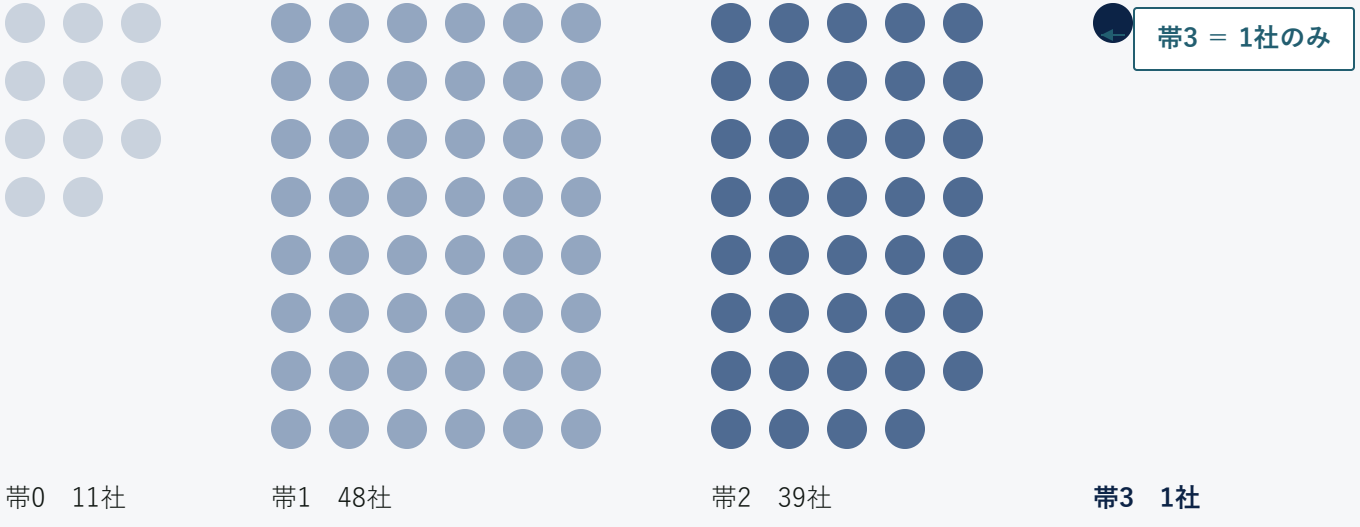
06　含意

07　方法・限界

A　付録

# 施策は広く語られ、構造はほとんど語られない

**図表 11** 構造・因果記述（D4）の帯分布 — 1社=1ドット（FY2025・N=99・提出会社単体）




SO WHAT

**1** 帯0〜1（因果を語らない）が59社＝約6割。

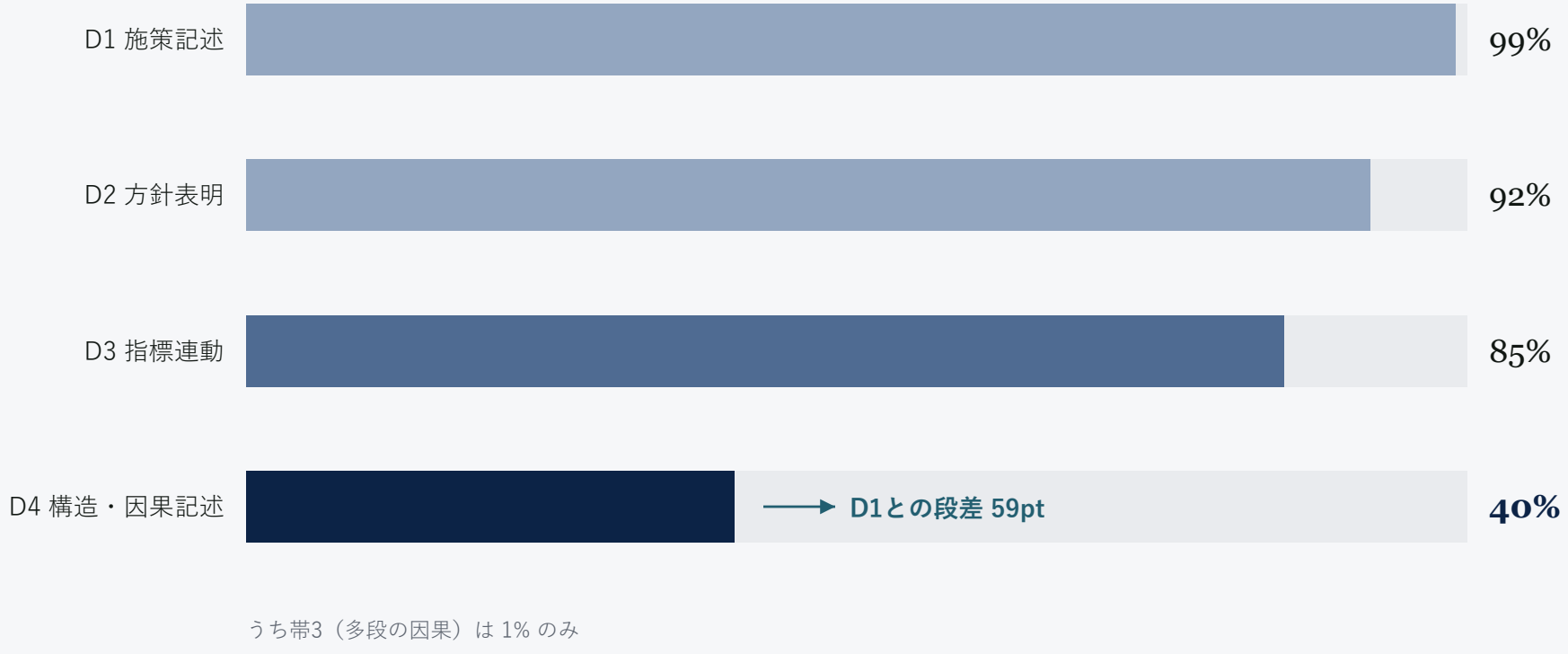
**2** 多段の因果（帯3）は1社のみ。

**3** 分類はCOSレンズによる読みであり、優劣の判定ではない。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 4つの次元で見ると、深さに大きな段差がある

**図表 12** 次元別 到達率（帯2以上＝明確・具体的な記述・FY2025・N=99）




うち帯3（多段の因果）は 1% のみ

**59%**
D1到達なのにD4帯1以下（断層）

**1%**
帯3（多段の因果）到達

**0.50**
D1×D4のSpearman＝施策は構造を保証しない

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 「語る」の中身は割れている — 施策・指標は語るが、因果は語らない

**図表 13** 構造ギャップ（FY2025）

**59%**

**施策は語るが、構造は語らない**

施策記述（D1）帯2以上のうち、D4が帯1以下の企業。58/99社。

**56%**

**数字は繋ぐが、因果は語らない**

指標連動（D3）帯2以上のうち、D4が帯1以下の企業。47/84社。

**18社**
最頻プロファイル 3-2-2-1（D4だけ低い）

**0.50**
D1×D4 Spearman（中程度・記述的）

**4/296**
帯3の出現（3期合計）

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 最頻の型は「D4だけが一段低い」— あと一歩は、因果の言語化

**図表 14** 頻出プロファイル上位5型（D1-D2-D3-D4・FY2025・N=99）

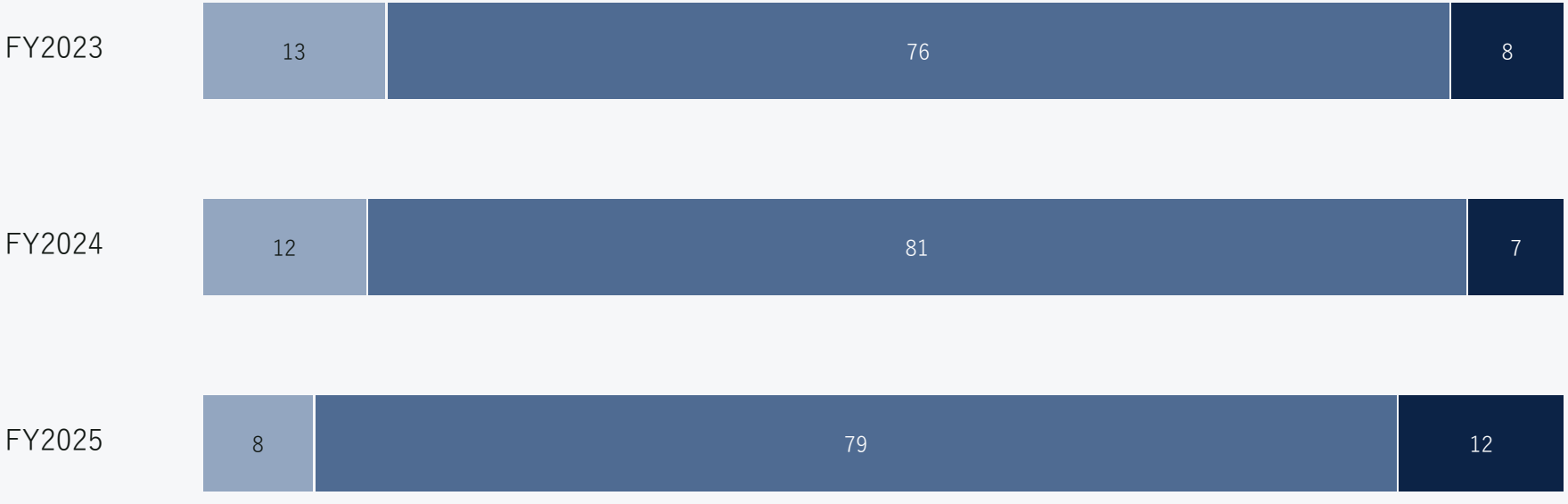
| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | D1:3 | D2:2 | D3:2 | D4:1 | **18社（18.2%）** | 施策は体系的・因果は一段どまり |
| 2 | D1:2 | D2:2 | D3:2 | D4:1 | **17社（17.2%）** | 全て「明確」だが因果は一段どまり |
| 3 | D1:3 | D2:2 | D3:2 | D4:2 | **14社（14.1%）** | 上位型で唯一D4=2（媒介の明示）に到達 |
| 4 | D1:3 | D2:2 | D3:3 | D4:2 | **9社（9.1%）** | |
| 5 | D1:2 | D2:2 | D3:1 | D4:1 | **8社（8.1%）** | |

色＝帯の深さ（淡0〜濃3）。上位2型（計35社）はいずれもD4だけが一段低い。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 定型文は後退した — だが「哲学の展開」も12%にとどまる

**図表 15** 方針表明（D2）の帯構成 3期（各年N=97〜100）



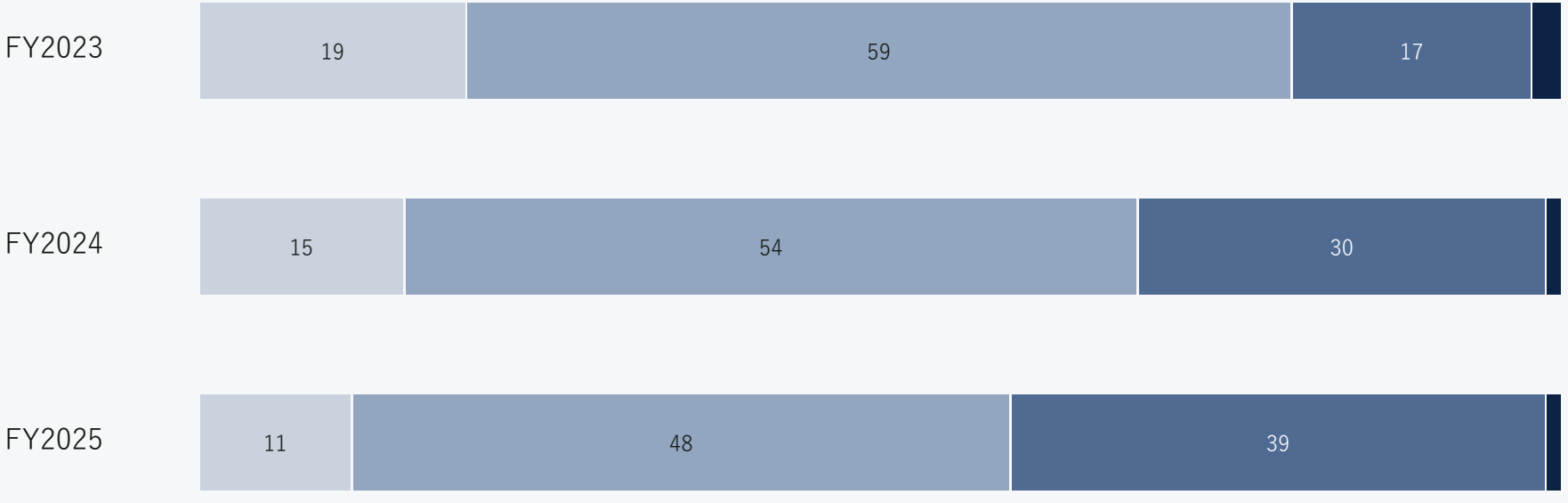

帯0 表明なし／帯1 定型文／帯2 自社固有／帯3 背景と展開

「人材は最も重要な資産」の類は帯1（定型文）。自社固有の語りで帯2、理由・背景の展開で帯3。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# D4（構造・因果）は帯1の山が動かない ― 帯2への滲み出しが始まった段階

**図表 16** 構造・因果記述（D4）の帯構成 3期




帯0 命名のみ／帯1 一段因果／帯2 媒介の明示／帯3 多段・自己強化

帯2（媒介の明示）は17→30→39社と増加。帯3（多段・自己強化）は2→1→1件と現れないまま。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 構造記述の薄さは、企業規模を問わない

**図表 17** 規模区分別 D4到達率（帯2以上・FY2025）

**40%**

**Core30（大型30社）**

D4到達 12/30社

**41%**

**Large70（中大型70社）**

D4到達 28/69社

**40% / 41%**

Core30 / Large70＝規模で差なし

**4.2千 vs 3.9千名**

D4帯2以上/以下の従業員数中央値＝差なし

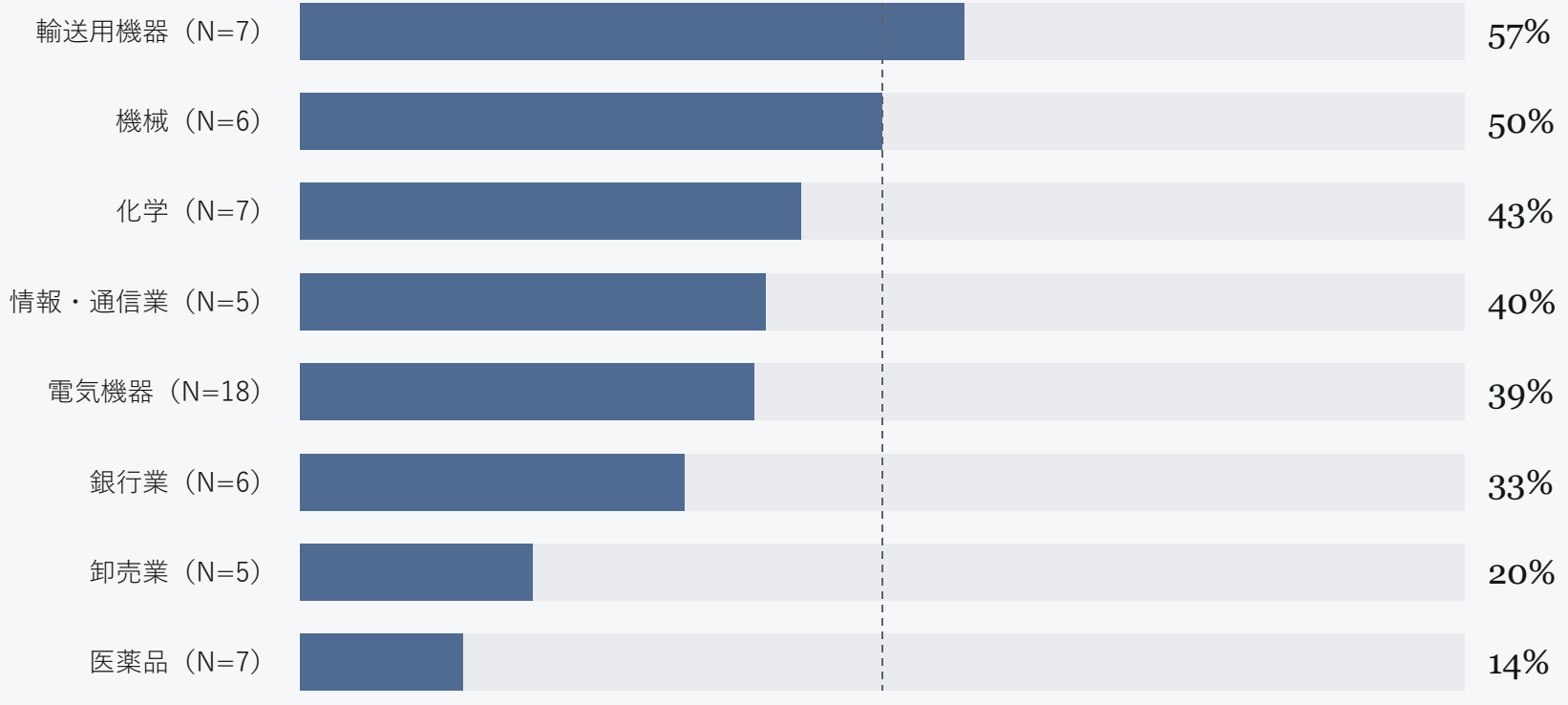
**57%〜14%**

業種別レンジ（次葉）＝差は業種に出る

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 業種で「構造の語り」は割れる — ただし、どの業種も過半には届かない

**図表 18** 業種別 D4到達率（帯2以上・FY2025・N≥5業種）




業種＝EDINETコードリスト（33業種・100/100社照合）。各業種は小Nのため仮説の水準。破線＝50%。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 多段の因果を語る開示は、3期296件で4件 — 「空白」自体が発見である

**図表 19** D4帯3（多段・フィードバック・習慣化の因果）の出現

**4 / 296**

**帯3の件数（3期合計・2社のみ）**

うち1社は3期一貫して帯3。構造の語りが定着した唯一の例。

WHY IT MATTERS

1 高帯の空白はアンカー設計時の予見どおり。「TOPIX 100の開示は組織を構造として語る段階にない」という中心的観察の一次的裏付け。

2 この空白が経年で埋まるか＝市場の構造化を、以後の年次で追跡する。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 03

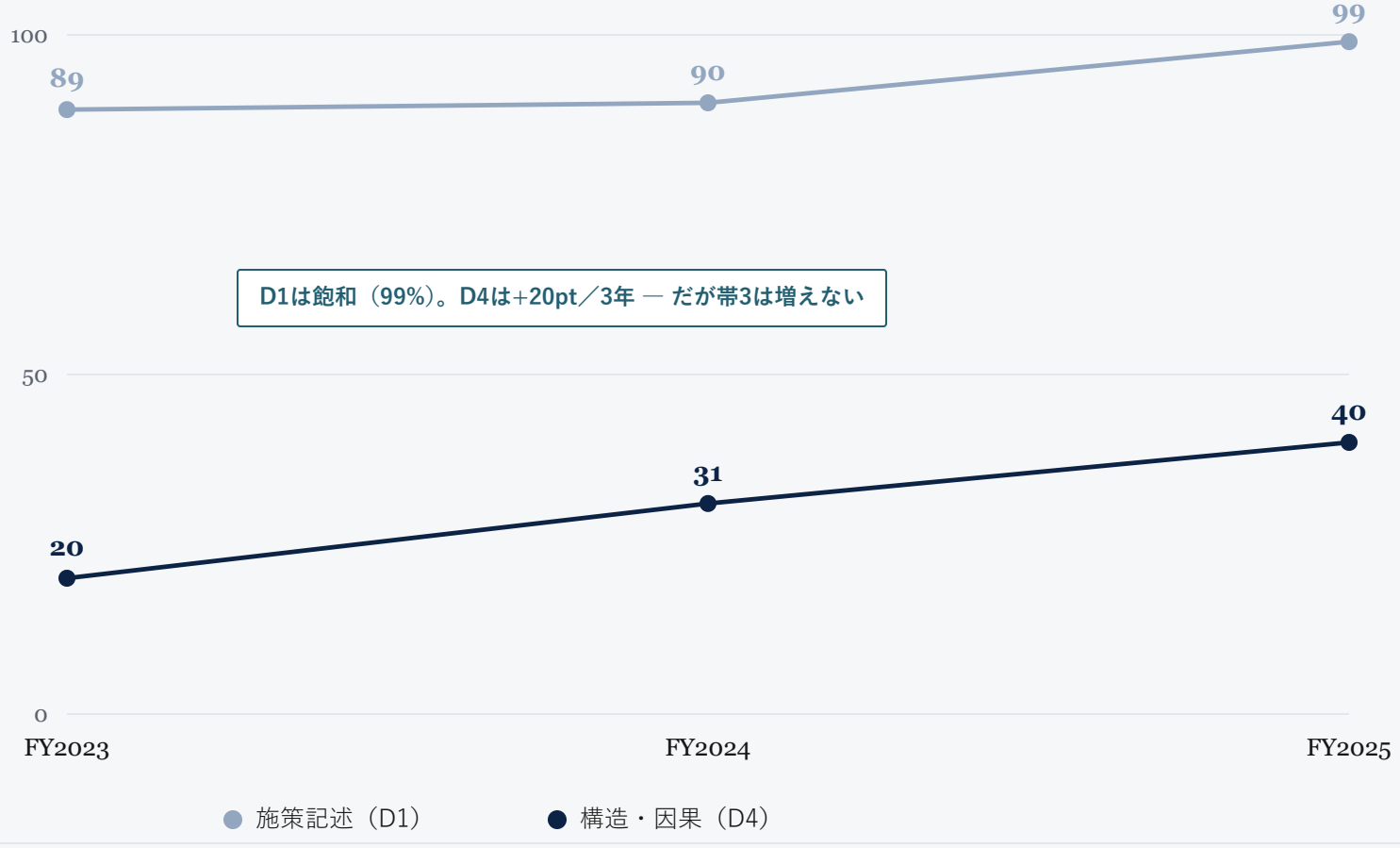
# 経年

THREE YEARS OF DISCLOSURE


01　背景
02　現状
**03　経年**
04　量的土台
05　構造の解剖
06　含意
07　方法・限界
A　付録

# 施策の開示は飽和へ — 構造の開示は増えたが、最深部は現れない

**図表 21** 到達率の3期推移（帯2以上・%）




READ WITH CARE

**1** 最深帯（帯3）は 2→1→1 件と増えない。

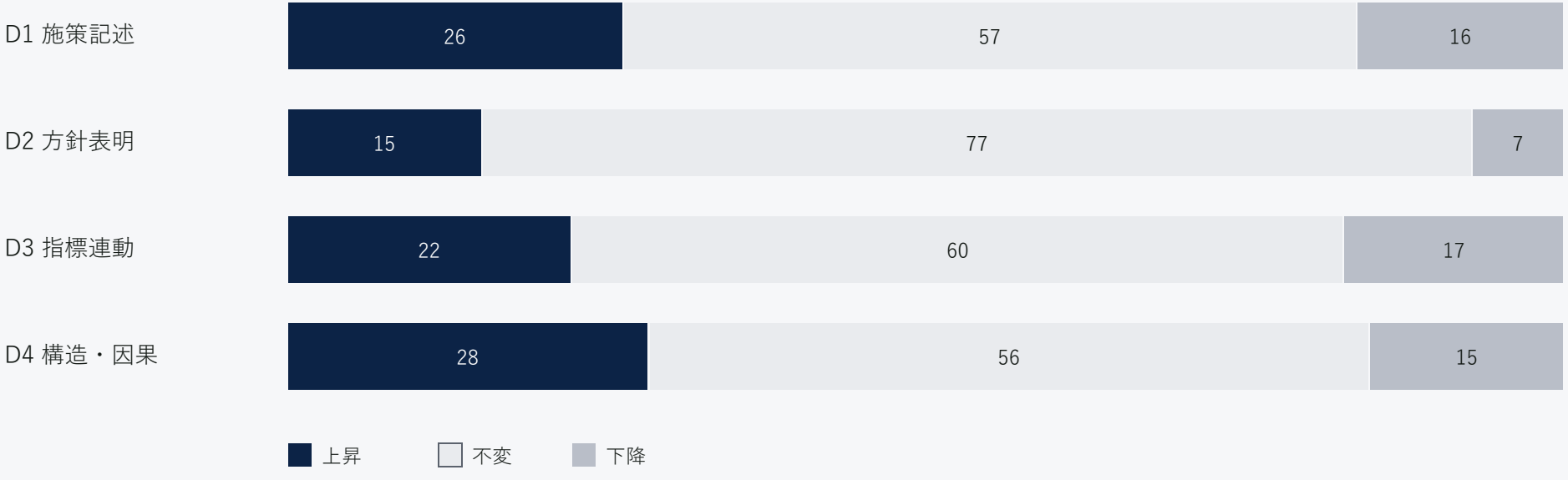
**2** コーパス文字数は中央値8.6千→13.6千字に増加＝上昇には長さの交絡。

**3** 非3月決算を含む各年度（決算期末日基準）。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 動いているのはD4 — 変化の主戦場は「因果の言語化」に移った

**図表 22** 個社の帯変化（2024→2025・次元別・N=99）

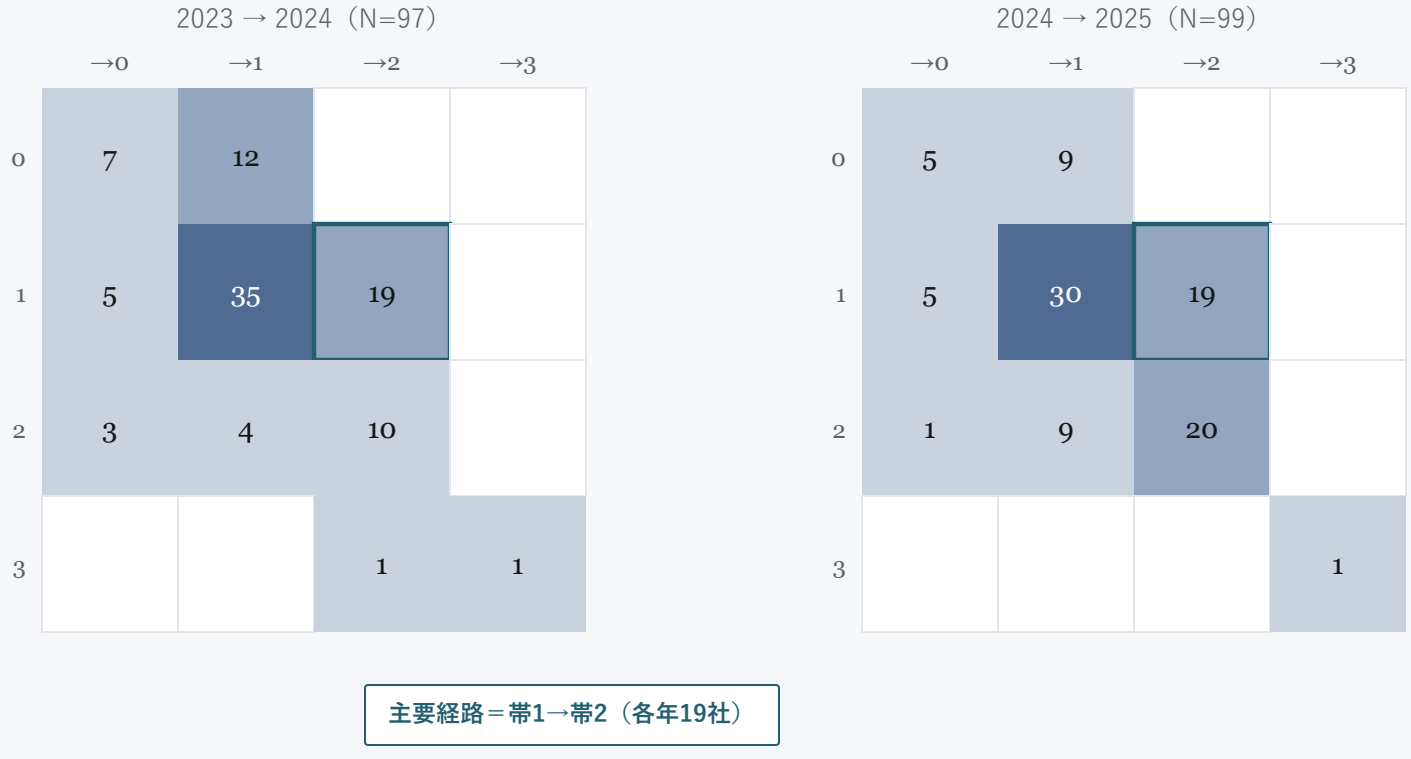



上昇はD4が28社と最多。ただし下降も15社と最多＝コーダー間ばらつきを含む揺らぎ。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 個社の遷移で見る — 集計の右シフトより、動きの中身が情報を持つ

**図表 23** D4 遷移行列（行＝前年の帯・列＝翌年の帯・セル＝社数）




SO WHAT

**1** 対角線（不変）が最厚。上昇の主要経路は帯1→帯2で19社。

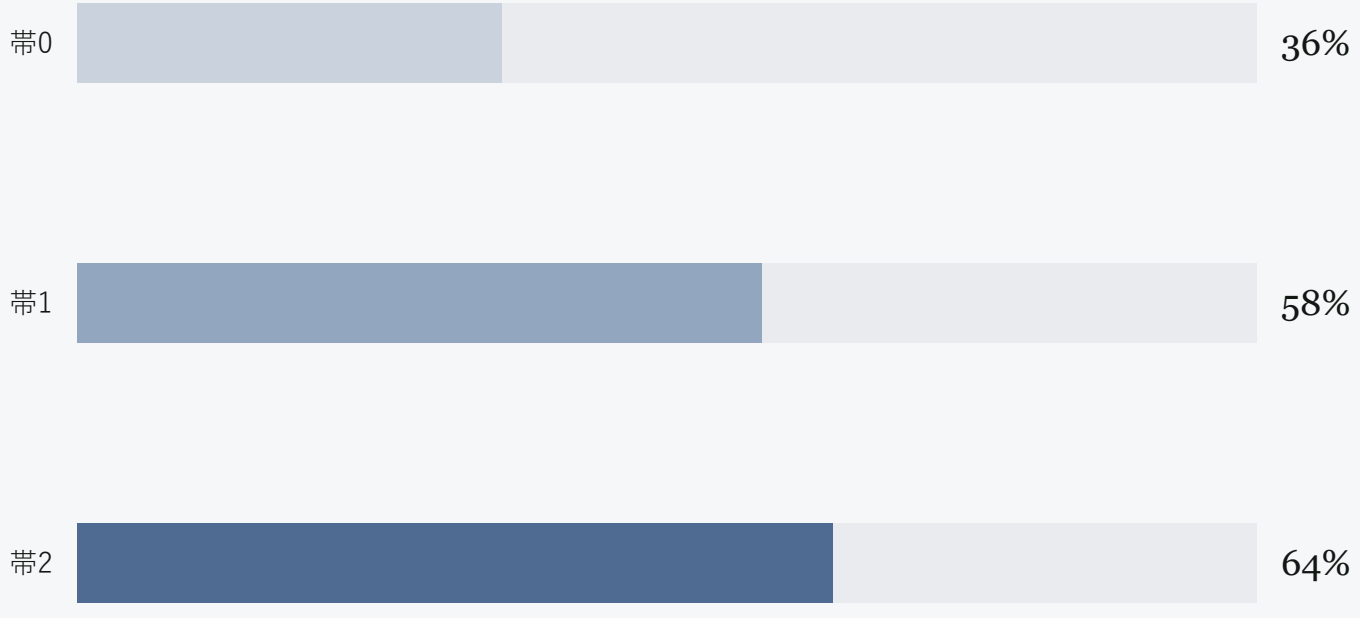
**2** 帯3への流入はゼロ＝最深部への道は開いていない。

**3** 小Nのセルを過大解釈しない。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 帯は粘着する — 一段上がるより「同じ帯に留まる」が基本動作

**図表 24** D4 帯別の年次残留率（両年次ペア合算）




帯0の残留は36%と最も低い（規制圧力で最低限の言及へ動く）。帯1・帯2は6割前後が残留＝中間帯で固定化する。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 開示文は定型化へ向かう ―「ほぼ同文」の年次更新が4分の3に

**図表 25** 自社の前年テキストとの類似（文字3-gramコサイン・閾値0.90）

**55% → 75%**

**語彙がほぼ同一(cos≥0.90)の更新の割合**

2023→24から2024→25へ。開示文の再利用が常態化しつつある。

**17 社**

**3年間、実質同じ文章のまま**

両年次とも高類似・D4帯が3期不変(N=96)。帯0〜1のまま静止は9社。

**75%**
ほぼ同文の年次更新（2024→25）

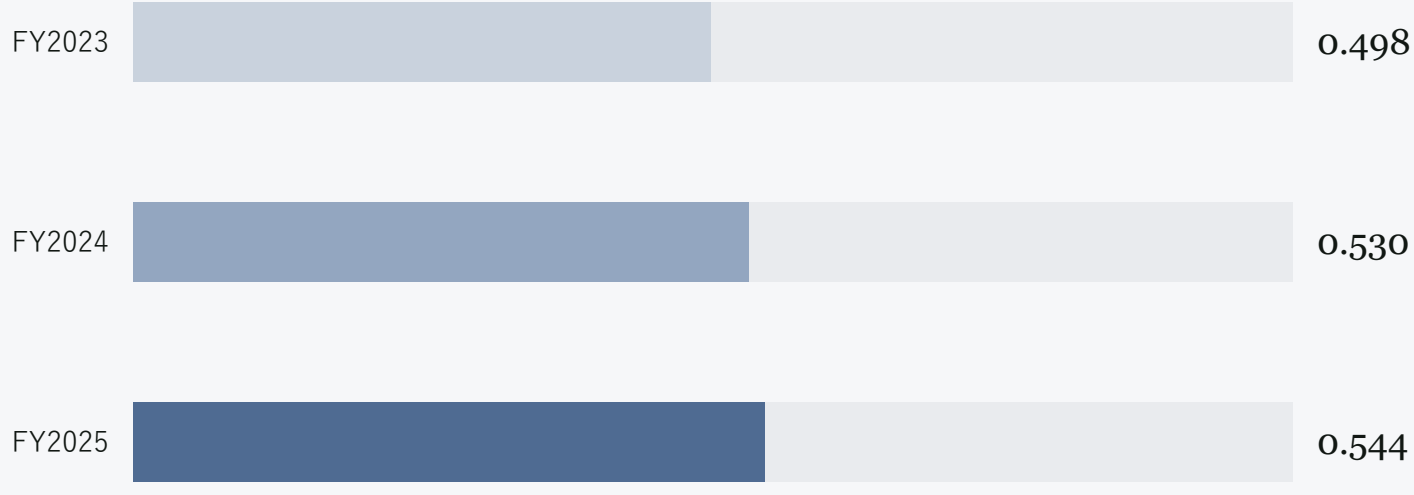
**17社**
3年間・実質同文

**9社**
うち帯0〜1のまま静止＝固定化

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 開示は「他社」にも似てきている — 横並び化が進む

**図表 26** 全社ペアの平均テキスト類似度（約4,700〜4,950ペア/年）




自社の前年との類似に加え、他社との類似も上昇＝開示言語の市場全体での定型化。因果は特定しない。

## SAME INDUSTRY

**1** 同業種ペアはさらに似る：FY2025で0.566 vs 異業種 0.543。

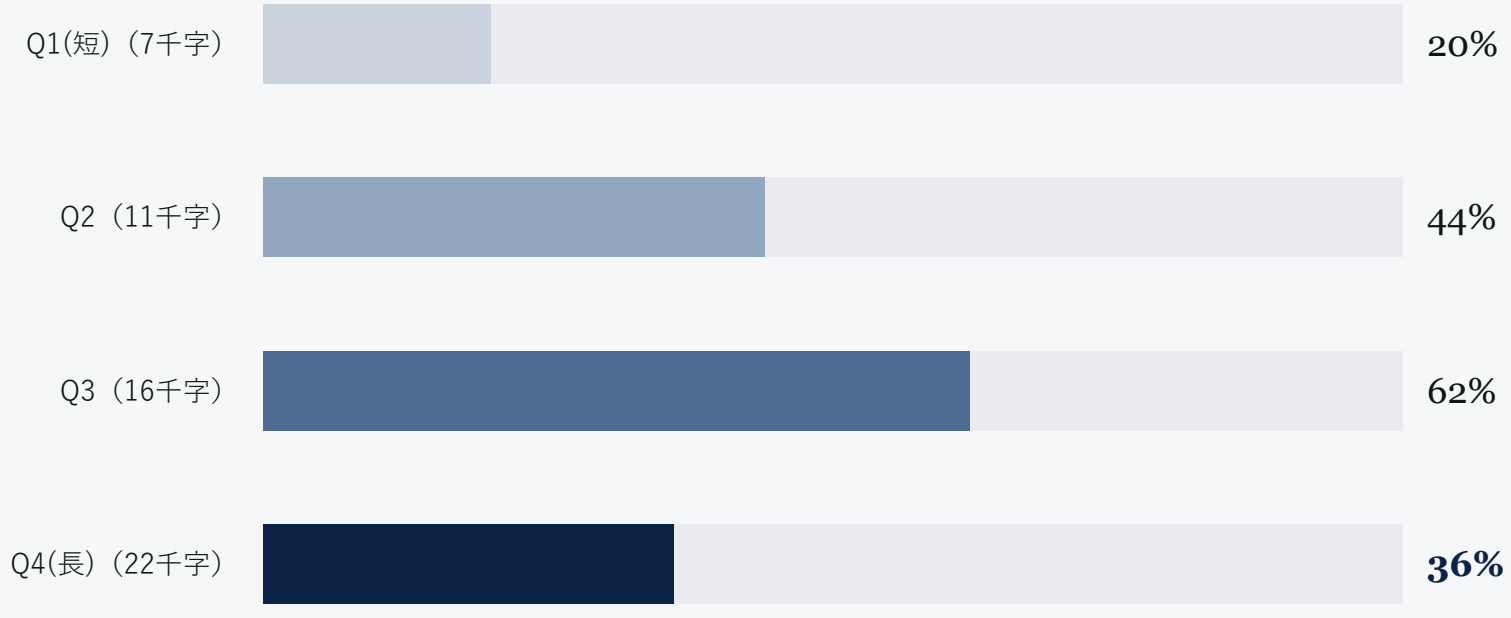
**2** 同業他社の開示を参照し合う構図と整合的。

**3** 模倣・同一支援者・規制文言の共有など、要因は特定しない。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 長さは効く。だが最長層で反落する — 長文＝構造ではない

**図表 27** コーパス文字数 四分位別のD4到達率（帯2以上・FY2025・各群N≈25）

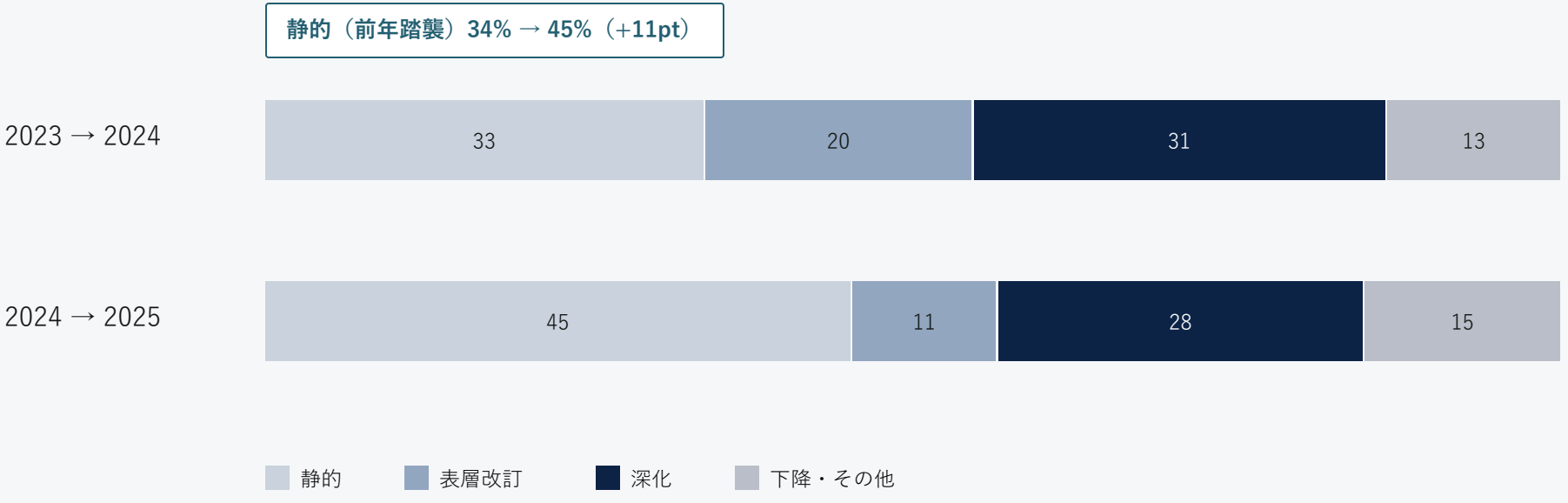



長さは無視できない共変量（Q1→Q3で上昇）だが、最長Q4は反落＝「長く書けば構造的」ではない。文量は3年で中央値43%増。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 更新の最多は「前年踏襲」— 増加の相当部分は書き換えにとどまる

**図表 28** 変化類型 = 年次間類似度 × D4帯変化（閾値cos≥0.90）




静的＝高類似で帯不変／表層改訂＝書き換えたが帯不変／深化＝帯上昇。なお、文面がほぼ同一（類似度0.90以上）の企業は74社（75%）であり、静的45社はその内数。残る29社は文面がほぼ同じまま帯の評価が動いた（上昇17社・下降等12社）。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 04

# 量的土台

THE QUANTITATIVE BASE


01　背景
02　現状
03　経年
**04　量的土台**
05　構造の解剖
06　含意
07　方法・限界
A　付録

# 多様性3指標の開示は定着した — 空洞は「持株会社の単体」に残る

**図表 30** 提出会社ベースの開示状況（FY2024→FY2025）

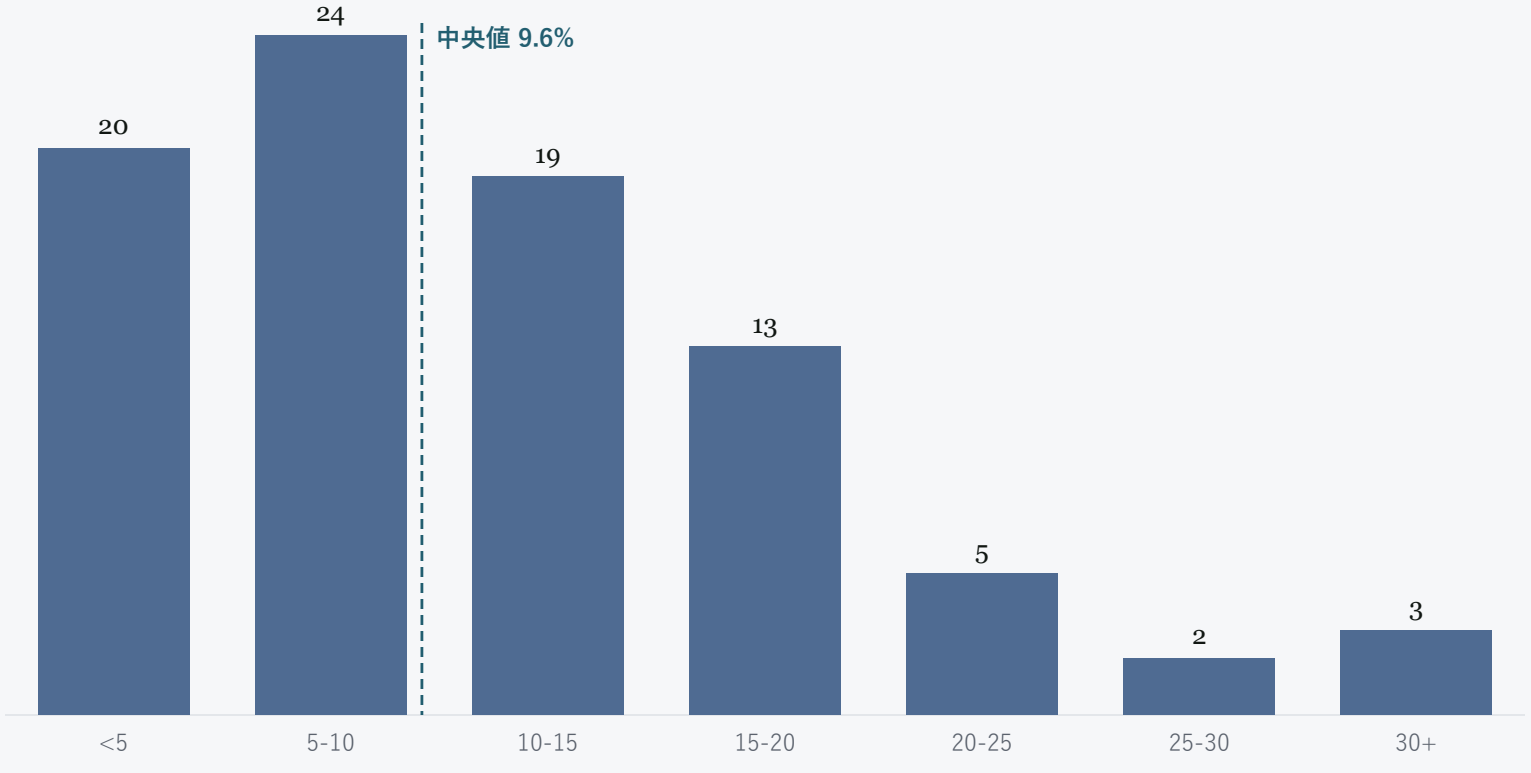
| 指標 | FY2024 開示 | FY2025 開示 | うち連結のみ（NA-連） |
|---|---|---|---|
| 女性管理職比率（%） | 84 / 100 | 86 / 99 | 12 社 |
| 男性育休取得率（%） | 79 / 100 | 83 / 99 | 0 社 |
| 賃金差異・全（%） | 86 / 100 | 89 / 99 | 10 社 |

未開示＝数値ゼロではない。NA（開示なし）と0（語っていない）を区別。持株会社は「単体」に従業員が少なく、単体開示が実態を映さない構造問題（NA-連）。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 女性管理職比率は中央値9.6% — 分布は右に歪み、43倍の開きがある

**図表 31** 女性管理職比率の分布（FY2025・提出会社単体・N=86）




KEY NUMBERS

**1** 中央値 9.6%・平均 11.4%。

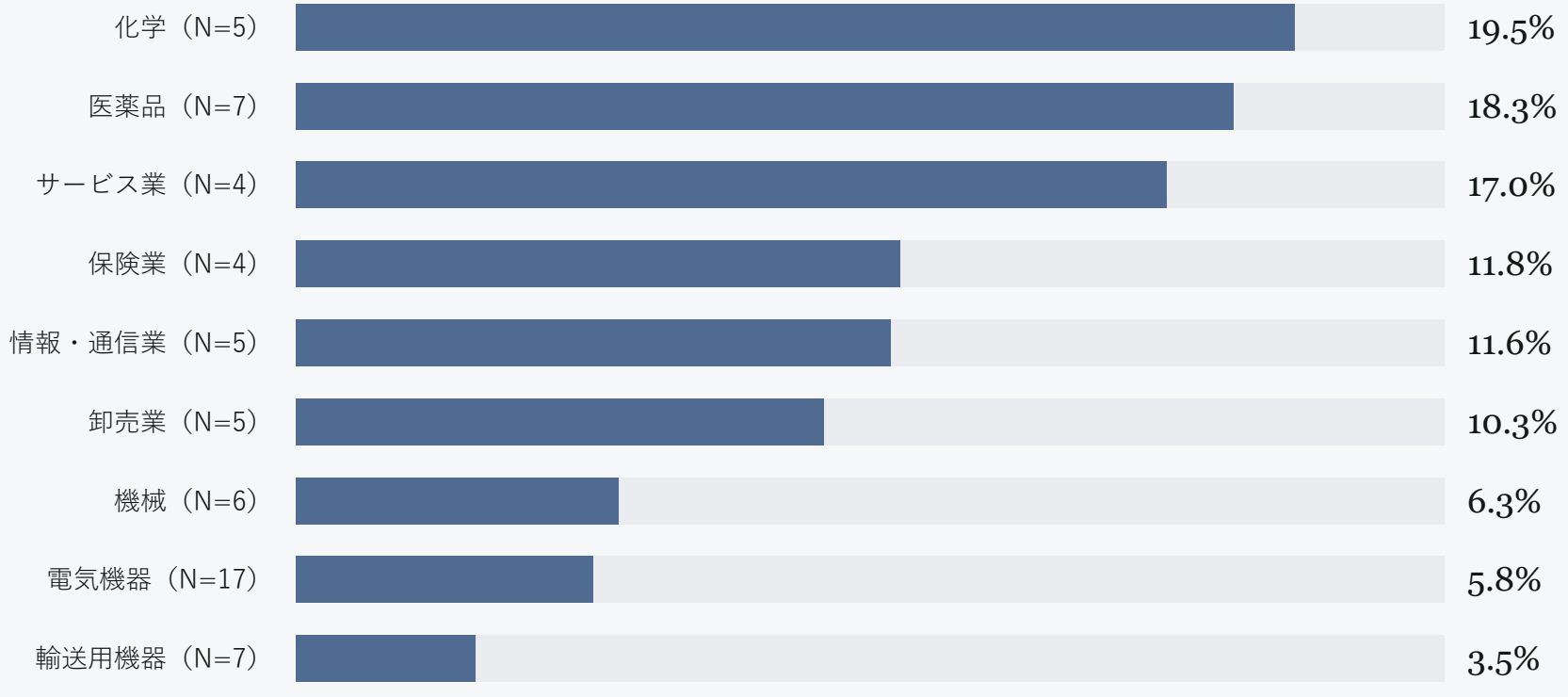
**2** 20%以上 10社／30%以上 3社。最小 1.1%〜最大47.6%。

**3** 前年中央値9.0%から+0.6pt。単純外挿では中央値20%まで約17年（参考値）。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 全体中央値9.6%は「平均像」にすぎない — 業種で5倍以上割れる

**図表 32** 業種別 女性管理職比率 中央値（FY2025・N≥4業種）

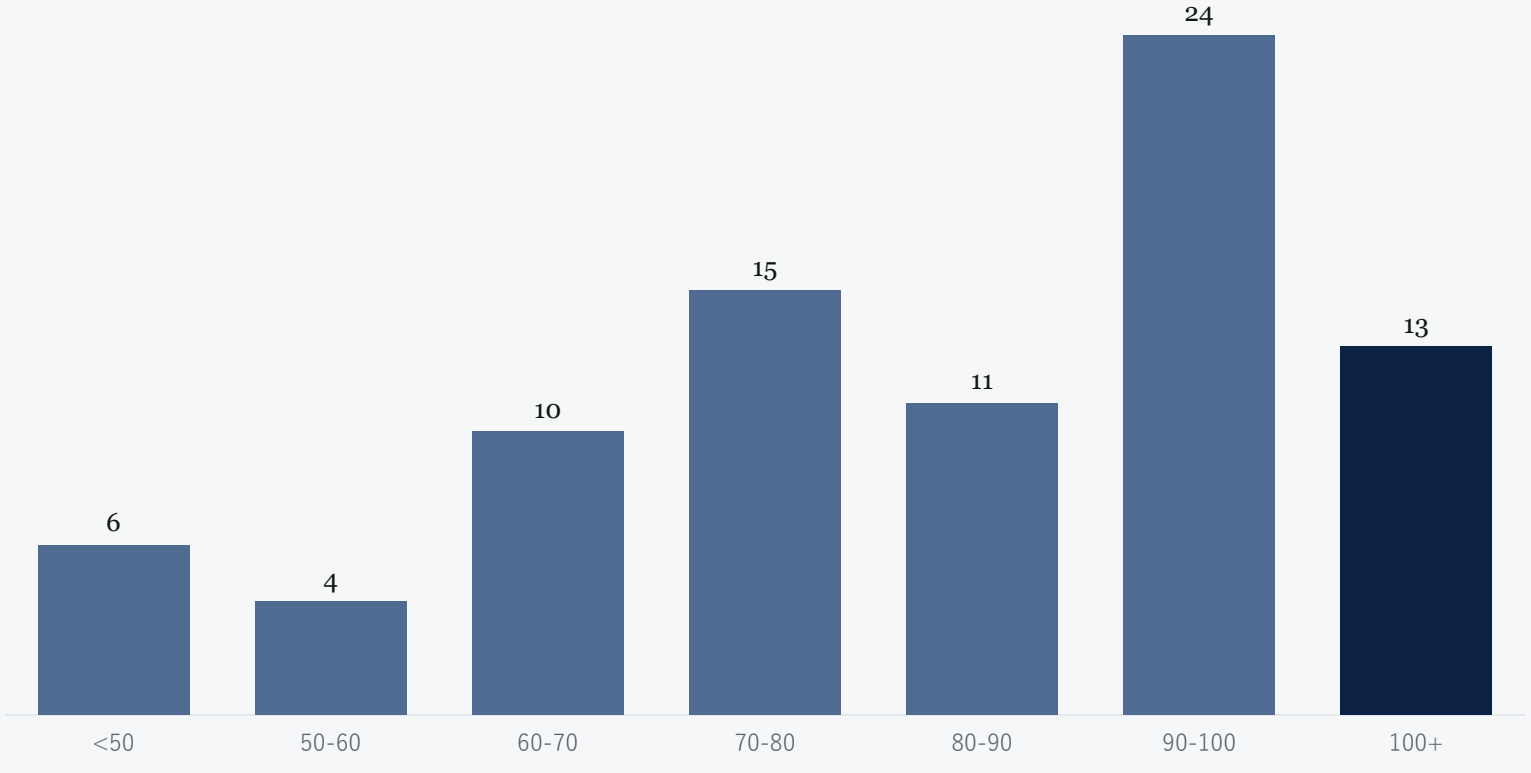



提出会社（単体）ベースの中央値。化学・医薬品が高く、輸送用機器が低い。小N注意。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 男性育休は動いた — 中央値86%・1年で+10pt・100%以上が13社

**図表 33** 男性育児休業取得率の分布（FY2025・提出会社単体・N=83）




KEY NUMBERS

**1** 中央値 86.2%（前年76.0%から+10.2pt）。

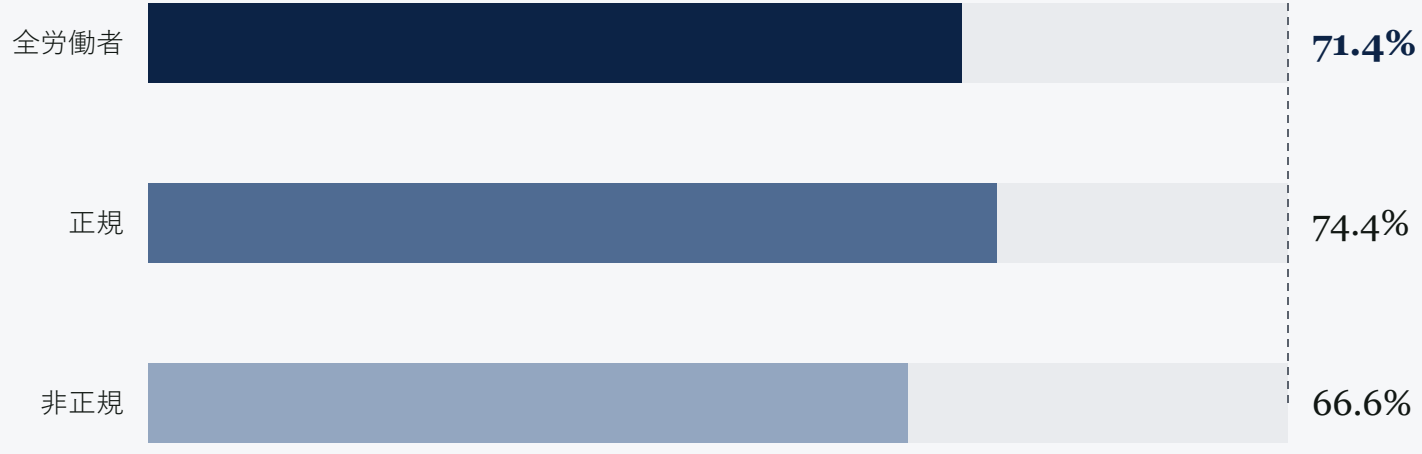
**2** 100%以上 13社＝過年度出産の当期取得等で制度上正常。除外しない。

**3** 50%未満は6社まで減少。算定根拠は企業により異なる。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 賃金差異は動かない — 全労働者の中央値71%、前年から改善なし

**図表 34** 男女間賃金差異の中央値（男性=100・FY2025・N=89）




低いほど格差大。前年72.3%→71.4%と改善なし。非正規では女性が男性を上回る（>100%）企業が7社。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 賃上げは進み、定着構造は変わらない — 第一層4指標の3年

**図表 35** 第一層指標の中央値推移（同一100社・提出会社単体）

**914 → 976万円**
**平均年間給与（+6.7%）**

**16.2 → 16.1年**
**平均勤続年数（ほぼ不変）**

**42.3 → 42.2歳**
**平均年齢**

**3.4 → 3.9千名**
**従業員数**

FY2023→FY2025の中央値。賃上げ（+6.7%）は定着構造（勤続16.2→16.1年）を変えないまま進んだ。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 指標間の関連は総じて弱い — 単一指標の代理は成立しない

**図表 36** 案1指標間のSpearman相関（FY2025・記述的・因果ではない）

| | 女性管理職 | 男性育休 | 賃金差・全 | 給与 | 勤続 | 年齢 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 女性管理職 | | 0.30 | 0.18 | 0.22 | -0.26 | 0.12 |
| 男性育休 | 0.30 | | 0.03 | 0.18 | -0.08 | -0.02 |
| 賃金差・全 | 0.18 | 0.03 | | -0.37 | -0.05 | -0.07 |
| 給与 | 0.22 | 0.18 | -0.37 | | -0.03 | 0.06 |
| 勤続 | -0.26 | -0.08 | -0.05 | -0.03 | | 0.58 |
| 年齢 | 0.12 | -0.02 | -0.07 | 0.06 | 0.58 | |

最大は勤続×年齢の $\rho$ =0.58、次いで給与×勤続。女性管理職比率×賃金差異は $\rho$ =0.18と弱い＝多様性は単一指標で代理できない。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 05

# 構造の解剖

ANATOMY OF STRUCTURAL NARRATIVE


01　背景
02　現状
03　経年
04　量的土台
**05　構造の解剖**
06　含意
07　方法・限界
A　付録

# 違いは語彙ではなく、因果の語り方にある

**類型の対比（作例・合成＝コードブック。実事例は許諾/匿名化のうえ確定版で）**

### A 施策列挙型

「多様な研修制度と1on1を導入し、人材育成を推進しています。」

— 何を「やっているか」で止まる

### D 構造設計型

「安全な対話が習慣化することで失敗の共有が増え、それが学習と改善のループを生み、組織の適応力が自己強化的に高まる。」

— 状態→行動→成果の連鎖を書いている

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会（作例・合成）

# 構造設計型は、状態→行動→成果の連鎖を書いている

**因果の3段階（作例・合成）**

| | | |
|---|---|---|
| **命名のみ（帯0）** | 「心理的安全性を重視しています。」 | 概念の名前だけ。因果はない |
| **一段の因果（帯1）** | 「対話を増やすことで、組織が活性化すると考えています。」 | X→Y。素朴な一段 |
| **多段の因果（帯3）** | 「安全な対話が習慣化する → 失敗の共有が増える → 改善が生まれる → 成功体験がさらに対話を強化する。」 | 媒介・ループ・習慣化 |

判定の核は「命名」ではなく「因果の語り方」。概念語の登場回数では判定しない。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会（作例・合成）

# 採点の物差し — 4次元×4帯の操作的定義（要約）

**コードブック（初版）の帯定義・要約**

| | 帯0 | 帯1 | 帯2 | 帯3 |
|---|---|---|---|---|
| **D1 施策記述** | 記述なし | 個別名なし・断片 | 名称が特定された列挙 | 対象・頻度・範囲まで特定 |
| **D2 方針表明** | 表明なし | 定型文どまり | 自社固有の語り | 理由・背景とともに展開 |
| **D3 指標連動** | 接続なし | 言及のみ・弱い | 目標と施策が明示的に結合 | 現状値・進捗まで一体 |
| **D4 構造・因果** | 命名のみ | 素朴な一段因果 | 媒介（X→Y→Z）の明示 | 多段・自己強化・習慣化 |

各次元は独立採点・迷えば低い方・NA（開示なし）と0（語っていない）を区別。基準は較正と信頼性確認（$\kappa$）を経て確定する。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 06

# 含意

IMPLICATIONS


01　背景
02　現状
03　経年
04　量的土台
05　構造の解剖
**06　含意**
07　方法・限界
A　付録

# 「語り」と「数値」は別のレイヤーで動く — だからDOCIは独立に観察する

**図表 42** D4帯2以上 vs 帯1以下の比較（FY2025・記述的）

**8.9% vs 10.0%**

**女性管理職比率の中央値**

構造を語る企業が多様性の数値でも上、ではない。記述的。

**4.2千 vs 3.9千名**

**従業員数の中央値**

構造記述は「大企業の余裕」でもない。記述的。

規模・数値と独立に「語りの深さ」という固有のレイヤーがある——数値報告の副産物ではなく、独立に観察する価値。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 開示の構造は、組織の構造を映す（かもしれない）

構造を語れるということは、その企業が自組織の力学を——何がどのように噛み合い、成果を生んでいるのかを——ある程度まで理解していることの表れなのかもしれません。

もっとも、開示は組織の実態と等しくはありません。上手に語れることが、そのまま優れた組織であることを保証するわけではないからです。

だからこそ、語りと実態のあいだにある差分こそが、組織を「構造」として設計し直すための余地を指し示します。本レポートが測ったのは前者（語り）ですが、その先には後者（実態）を設計するという、より本質的な問いが続いています。

FOR EXECUTIVES

1 自社の開示は、D1〜D4のどこまで語れているか。

2 「なぜ効くのか」を一文で書けるか。

3 書けない部分は、まだ設計されていない部分かもしれない。

# 自社開示を「構造軸」で読み直す4つの問い

1. 施策の列挙で終わっていないか
2. 方針は自社固有の言葉で語られているか
3. 指標は施策・方針と接続しているか
4. 因果の連鎖（D4）を書けているか

構造を読み、構造に介入する ― それは組織そのものの設計の問いへ続く（DroRはこれをCOSとして実践している）。

# 07

# 方法・限界

METHOD & LIMITS


01　背景
02　現状
03　経年
04　量的土台
05　構造の解剖
06　含意
**07　方法・限界**
A　付録

# データ基盤 — 910営業日の全走査と、原典との目視突合

**取得・検証の実績**

| FY | docID解決 | 訂正採用 | 3月決算 |
|---|---|---|---|
| FY2023 | 100 / 100 | 22 | 82 |
| FY2024 | 100 / 100 | 14 | 82 |
| FY2025 | 99 / 100 | 14 | 82 |

未解決1件＝アサヒGHD FY2025（有報未提出をEDINET全走査で確認）。

VERIFICATION

1 XBRL要素の対応は実データから同定し、開示PDFとの目視突合で確定（全指標一致を確認）。

2 訂正報告書は同一期の最新版を採用（50件）。年度は決算期末日基準。

3 業種は公的コードリスト（EDINET）で全100社を照合・検証。

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 方法 — 査読理論に基づき、企業名を伏せて独立に検証する

## 分析パイプラインと現在地

1
**有報取得**
EDINET・299/300件

2
**コーパス統一**
サステナ節から296本

3
**4次元コーディング**
企業を伏せ単一評価／3期混在

4
**独立検証**
複数コーダー／κ算出

5
**公表・拡張**
一致率の開示／事例追補

**コーディングについて：**定性の帯・類型は、共通のルーブリックに沿ったAI支援の一次コーディングを出発点としています。この評価は暫定的なものであり、複数の人間コーダーによる独立した再評価と、評価者間の一致度を示す信頼性係数（κ）の報告をもって確定します。AIはあくまで一次案を作る役割にとどまり、最終的な判定者になることはありません（詳しい限界は次頁に記載しています）。

分析フレーム：臨床組織科学（COS・Frontiers in Psychology, 2026）。4次元の操作的定義は、公開可能なコードブックに基づく。

# 限界 — この分析がしないこと

1 本レポートは経年の記述であり、因果を主張するものではありません。ある傾向が観察されても、それが原因と結果の関係であるとまでは述べていません。

2 分析の視点である臨床組織科学（COS）は、開示を読むための一つのレンズにすぎません。開示の優劣や巧拙を客観的に判定するものではありません。

3 開示は組織の実態と等しくありません。ここで見ているのは「語り方」であって、組織の実際の状態そのものを測定したものではありません。

4 評価に確証バイアスの余地があることは自認しています。独立したコーダー・企業名の非開示・信頼性係数（$\kappa$）の報告によって、その影響を抑える設計としています。

5 定性の帯・類型は、AI支援の一次コーディングを基礎としています。複数コーダーによる独立検証と信頼性係数の報告を進めており、数値は今後の検証で更新される可能性があります。

6 FY2023は開示テキストが系統的に短く、経年比較にはこの文量差の交絡が含まれます。特に増加傾向の解釈には注意が必要です。

# 今後の検証と拡張

1 全296テキストを、複数の人間コーダーが独立に再採点します。次元ごとの信頼性係数（κ）を算出し、評価のばらつきも含めて報告します。

2 AIによる一次コーディングと人間コーダーの評価がどの程度一致したか（一致率）を開示します。AIは最終的な判定者ではありません。

3 確定値は、これまでと同一の手順のまま反映します。方法や定義は変えないため、過去の版との比較可能性が保たれます。

4 匿名化または許諾を得た代表事例と、業種ごとの深掘り分析を追補します。

5 外部の方法論レビューを経たうえで、継続的に版を更新していきます。

更新は数値の精緻化であり、方法・定義は変えない — 過去版との比較可能性を保つ。

# A

# 付録

APPENDIX


01　背景
02　現状
03　経年
04　量的土台
05　構造の解剖
06　含意
07　方法・限界
**A　付録**

# 付録A — 遷移行列（D1・D2）

**図表 A1** 遷移行列（行＝前年の帯・列＝翌年の帯・セル＝社数）

D1 2023→2024

| | →0 | →1 | →2 | →3 |
|---|---|---|---|---|
| 0 | | | | |
| 1 | | 2 | 6 | 3 |
| 2 | | 5 | 24 | 15 |
| 3 | | 3 | 11 | 28 |

D1 2024→2025

| | →0 | →1 | →2 | →3 |
|---|---|---|---|---|
| 0 | | | | |
| 1 | | 1 | 6 | 2 |
| 2 | | | 25 | 18 |
| 3 | | | 16 | 31 |

D2 2023→2024

| | →0 | →1 | →2 | →3 |
|---|---|---|---|---|
| 0 | | | | |
| 1 | | 4 | 8 | 1 |
| 2 | | 7 | 66 | 3 |
| 3 | | 1 | 4 | 3 |

D2 2024→2025

| | →0 | →1 | →2 | →3 |
|---|---|---|---|---|
| 0 | | | | |
| 1 | | 3 | 7 | 1 |
| 2 | | 4 | 70 | 7 |
| 3 | | 1 | 2 | 4 |

行＝前年の帯・列＝翌年の帯・セル＝社数。

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 付録B — 遷移行列（D3）と帯別残留率

**図表 A2** D3遷移行列＋残留率

D3 2023→2024

| | →0 | →1 | →2 | →3 |
|---|---|---|---|---|
| 0 | | | | |
| 1 | | 6 | 7 | 1 |
| 2 | | 10 | 62 | 5 |
| 3 | | | 3 | 3 |

D3 2024→2025

| | →0 | →1 | →2 | →3 |
|---|---|---|---|---|
| 0 | | | | |
| 1 | | 5 | 11 | |
| 2 | | 9 | 53 | 11 |
| 3 | | 1 | 7 | 2 |

帯別残留率（両ペア合算・%）

| 次元 | 帯0 | 帯1 | 帯2 | 帯3 |
|---|---|---|---|---|
| D1 | — | 15% | 56% | 66% |
| D2 | — | 29% | 87% | 47% |
| D3 | — | 37% | 77% | 31% |
| D4 | 36% | 58% | 64% | 67% |

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 付録C — 業種別テーブル（小N注意）

**図表 A3** D4到達率（帯2以上・FY2025・全25業種）／女性管理職比率 中央値（N≥4）

**D4到達率（帯2以上・全25業種）**

| 業種 | N | D4% |
|---|---|---|
| 建設業 | 2 | 100% |
| ゴム製品 | 1 | 100% |
| 空運業 | 1 | 100% |
| 鉄鋼 | 1 | 100% |
| サービス業 | 4 | 75% |
| 小売業 | 4 | 75% |
| 食料品 | 3 | 67% |
| 輸送用機器 | 7 | 57% |
| 機械 | 6 | 50% |
| 保険業 | 4 | 50% |
| その他金融業 | 2 | 50% |
| 化学 | 7 | 43% |
| 情報・通信業 | 5 | 40% |

（つづき）

| 業種 | N | D4% |
|---|---|---|
| 電気機器 | 18 | 39% |
| 銀行業 | 6 | 33% |
| 不動産業 | 3 | 33% |
| 卸売業 | 5 | 20% |
| 医薬品 | 7 | 14% |
| 精密機器 | 3 | 0% |
| 陸運業 | 3 | 0% |
| その他製品 | 2 | 0% |
| 海運業 | 2 | 0% |
| 石油・石炭製品 | 1 | 0% |
| 証券、商品先物取引業 | 1 | 0% |
| 非鉄金属 | 1 | 0% |

**女性管理職 中央値（N≥4）**

| 業種 | N | 中央値 |
|---|---|---|
| 化学 | 5 | 19.5% |
| 医薬品 | 7 | 18.3% |
| サービス業 | 4 | 17.0% |
| 保険業 | 4 | 11.8% |
| 情報・通信業 | 5 | 11.6% |
| 卸売業 | 5 | 10.3% |
| 機械 | 6 | 6.3% |
| 電気機器 | 17 | 5.8% |
| 輸送用機器 | 7 | 3.5% |

出所：株式会社DroR／臨床組織科学研究会

# 付録D — 十分位表（FY2025・全9指標）

**提出会社（単体）。給与は万円。実データ＝確定値。**

| 指標 | N | P10 | P20 | P30 | P40 | P50 | P60 | P70 | P80 | P90 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 従業員数（名） | 99 | 464.2 | 1239.2 | 1838.6 | 2886.2 | 3881.0 | 5371.0 | 7824.0 | 15763.2 | 22461.8 |
| 平均勤続年数（年） | 99 | 10.6 | 13.5 | 14.4 | 15.2 | 16.1 | 16.5 | 17.7 | 18.4 | 19.5 |
| 平均年齢（歳） | 99 | 39.3 | 40.1 | 40.8 | 41.5 | 42.2 | 42.6 | 43.4 | 44.3 | 45.9 |
| 平均年間給与（万円） | 99 | 758.3 | 831.3 | 867.0 | 900.2 | 976.2 | 1042.7 | 1107.6 | 1217.0 | 1456.6 |
| 女性管理職比率（%） | 86 | 3.2 | 4.0 | 6.4 | 8.4 | 9.6 | 11.0 | 13.7 | 17.3 | 20.6 |
| 男性育休取得率（%） | 83 | 55.2 | 66.8 | 72.8 | 78.6 | 86.2 | 90.6 | 94.1 | 98.0 | 100.0 |
| 賃金差異・全（%） | 89 | 56.0 | 61.1 | 64.5 | 67.4 | 71.4 | 74.7 | 76.7 | 79.0 | 81.6 |
| 賃金差異・正規（%） | 88 | 60.6 | 63.7 | 66.3 | 71.6 | 74.4 | 77.1 | 78.9 | 80.3 | 82.5 |
| 賃金差異・非正規（%） | 89 | 44.2 | 53.5 | 58.5 | 63.9 | 66.6 | 74.5 | 80.4 | 85.9 | 95.3 |

出所：EDINET有価証券報告書より株式会社DroR／臨床組織科学研究会作成

# 付録E — 再現性 — 同じ手順で、誰でも同じ表にたどり着ける

| | |
|---|---|
| データ | 分析対象は、EDINETに提出されたTOPIX 100各社の有価証券報告書（FY2023〜2025・計299書類）です。対象書類の管理番号（docID）の一覧は、照会に応じて提供します。 |
| 定義 | 4次元（D1〜D4）の操作的定義、帯の判定基準、そして判断の拠りどころとなるアンカー例は、コードブックとして公開可能な形で整備しています。 |
| 手続 | 取得・テキスト抽出・類似度の算定・集計は、すべて機械化されています。確定値の反映も同一の手順で行うため、版が変わっても手続きそのものは変わりません。 |
| 検証 | すべての数値は原典（XBRL・開示PDF）との突合を経ています。定性の帯・類型は、複数コーダーによる独立検証と信頼性係数（$\kappa$）の報告の完了をもって確定します。 |
| 照会 | より詳細な方法資料やデータブックの提供については、株式会社DroR（臨床組織科学研究会）までお問い合わせください。 |

# 進化を、科学する。

EVOLUTION, MADE A SCIENCE.

監修：株式会社DroR ／ 臨床組織科学研究会

参考文献：臨床組織科学（COS）— Frontiers in Psychology, 2026 ほか

定性の帯・類型はAI支援の一次コーディングを基礎とし、独立検証（κ報告）を進めています。方法と限界は第7章に記載。