

DOCIの4つの観点で、自社の人的資本開示を点検する確認シート

施策の記述・方針の表明・指標との連動・構造と因果の記述を、自社の文章で確かめる

有価証券報告書（有報）の人的資本の記載を書く方・読む方（人事、経営企画、IR）が、自社の文章を、株式会社DroRと臨床組織科学研究会による年次調査「DOCI 2026」の4つの観点で読み直すための記入式のシートです。開示の量や優劣を測るものではなく、自社の文章に何が書かれていて、何がまだ書かれていないかを書き出すためのものです。

帯とは

帯は、その観点の書き方を0～3の4段階で表したものです（0＝その観点の記述がない、1＝断片的・定型的、2＝明確・具体的、3＝展開・体系化されている）。良し悪しの点数ではありません。表の例文は説明用の架空の文で、特定の企業の記載ではありません。

使い方

1. 点検する文章を決め、下の「記入の前に」に書き込みます。
2. 4つの観点ごとに、自社の文章で当てはまる箇所を書き出します（ページと見出し、または短い引用で足りる）。
3. 各観点の表を読み、0～3のどれに近いかを自分で選びます。
4. 2ページ目の「ふりかえり」に4つの帯を並べ、社内で確かめたいことを書きます。

記入の前に（点検する文章）

- A. 書類と年度** ☐有価証券報告書 ☐その他（ _____ ） 事業年度： _____
- B. 点検する箇所** 「サステナビリティに関する考え方及び取組」のうち、人材育成方針・社内環境整備方針にあたる部分
- ページ・見出し： _____ （観点3で見る「指標及び目標」のページ： _____ ）
- C. 点検した人・日付** _____ 年 _____ 月 _____ 日
- D. 人材育成・社内環境整備の記述は** ☐ある ☐ない（ないときは4つの観点すべてNA（該当なし）とし、帯は選びません）

帯を選ぶときの共通のきまり

- 帯は、一文ではなく点検する箇所全体を読んで、観点ごとに1つ選びます。
- 4つの観点は別々に選びます。ある観点が高くても、ほかの観点を上げ下げしません。
- 迷ったら、低いほうを選びます。
- 文章が長いことは、帯が高い理由になりません。書かれている中身で選びます。
- 記述はあるが、その観点のことを語っていない場合は「0」です。NA（該当なし）は上のDで「ない」のときだけで、観点ごとには付けません。
- 気候やガバナンスなど、人材以外の記述は対象にしません。

観点1 施策の記述（D1） 見るもの 具体的な打ち手・制度・プログラムが特定されているか

自分に問う 施策の列挙で終わっていないか（列挙の先は、観点2～4で確かめます）

帯	目安（例文は架空）
0	具体的な施策の記述がない（「当社は人材育成を重視しています」のような抽象的な言及だけ）
1	施策の名前がなく断片的（「各種研修を実施しています」）
2	施策が制度名・プログラム名で特定されて並んでいる（新入社員研修、階層別研修、自己啓発支援制度 など）
3	施策が体系立てて書かれ、対象・頻度・範囲（誰に、年に何回、全社が管理職など）まで特定されている

施策の数が多くても、上がるのはこの観点だけで、方針や因果の観点は上がりません。目的や意図を丁寧に書いていても、対象・頻度・範囲がなければ帯3にはしません。

当てはまる箇所 （ページと見出し、または短い引用） _____

自分で選んだ帯 ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 選んだ理由： _____

観点2 方針の表明（D2） 見るもの 人材への信念・哲学が自社固有の言葉で語られるか

自分に問う 方針は自社固有の言葉で語られているか

帯	目安（例文は架空）
0	人材についての考え方の表明がない（施策の列挙だけ など）
1	どの会社にも当てはまる定型の文にとどまる（「人材は最も重要な資産」）
2	人材をどう捉えるかが、自社固有の言葉ではっきり書かれている（「会社は機会と環境を用意する側に徹する」）
3	その考え方が、理由・背景・自社の文脈（来歴・理念・事業など）とともに展開されている

見分け方：社名を替えて他社の有報に置いても通る文なら帯1です。定型の句が入っていても、自社の来歴・理念・事業に結びつけて書かれていれば帯2以上になります。

当てはまる箇所 （ページと見出し、または短い引用） _____

自分で選んだ帯 ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 選んだ理由： _____

観点3 指標との連動（D3） 見るもの 語りが定量指標・目標と接続しているか

自分に問う 指標は施策・方針と接続しているか

帯	目安（例文と数値は架空）
0	文章と指標・目標が結びついていない（指標が別の表にあるだけで、文章と関係していない場合を含む）
1	指標・目標への言及はあるが、施策・方針との結びつきが弱い、あいまい（「女性管理職比率の向上を目指します」）
2	方針・施策が、具体的な指標・目標とはっきり結びついている（「女性管理職比率30%の目標に向け、選抜研修を実施」）
3	目標・施策・現状値（実績）・進捗がひと続きに書かれ、年ごとの変化や見直しを伴う（「現状18%、目標30%。前年度から2ポイント改善。施策の効果を確認、次年度は施策を追加」）

この観点に限り、「指標及び目標」の欄の記述も見ます。数値が載っているだけでは上がりません。文章の中で施策・方針と結びついているかを見ます。

当てはまる箇所（ページと見出し、または短い引用）

自分で選んだ帯 ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 選んだ理由：

観点4 構造・因果の記述（D4） 見るもの 「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

自分に問う 因果の連鎖、つまり「なぜ効くのか」を一文で書けるか

帯	目安（例文は架空）
0	因果の記述がない、または概念の名前を挙げただけ（「心理的安全性を重視しています」「エンゲージメント向上に取り組めます」）
1	「～ため」「～ことで」と向きは示すが、途中で何が起きるかがない一段の因果（「対話を増やすことで、組織が活性化する」「エンゲージメント向上のため、lon1を導入しました」）
2	途中で何が起きるか（媒介）が書かれ、「XがYを生み、それがZにつながる」形になっている（「心理的安全性が失敗の共有を促し、それが学習につながる」）
3	何段もの連鎖が輪のように閉じ、互いに強め合う循環や、習慣として定着する仕組みまで書かれている（「lon1で安全な対話が習慣になると失敗の共有が増え、それが改善を生み、改善の成功体験がさらに安全な対話を強める」）

名前を挙げることと、因果を語ることは別です。「心理的安全性」「エンゲージメント」「対話」などの言葉が何回出てくるかでは選びません。

当てはまる箇所（ページと見出し、または短い引用）

自社の主な施策が「なぜ効くのか」を一文で書くと

自分で選んだ帯 ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 選んだ理由：

ふりかえり

自分で選んだ帯	D1 施策の記述	D2 方針の表明	D3 指標との連動	D4 構造・因果の記述
---------	----------	----------	-----------	-------------

帯がいちばん低かった観点（すべて同じなら、帯を選ぶのに迷った観点）と、社内で確かめたいこと（誰に、何を）

「なぜ効くのか」を一文で書けなかった施策は、文章に書いていないだけなのか、社内でもまだ言葉になっていないのかを確かめる手がかりになります。このシートは組織の実態を判定するものではありません。文章を整える前に、施策の担当者に聞いてみてください。

注意書き

- このシートは自己点検用で、DOCIの公式な判定ではありません。帯の目安は、DOCI 2026の判定基準を自己点検向けにやさしく言い換えたものです。正式な定義は、レポート40ページ「採点の物差し：4次元×4帯の操作的定義」をご覧ください。
- このシートとDOCIは、開示の量や優劣、企業価値を判定するものではありません。見ているのは文章の書き方で、組織の実態そのものではありません。帯の高さと、施策の効果や業績との因果関係を主張するものでもありません。
- DOCI 2026の帯は、AI支援の一次コーディングに基づく暫定値です。本文テキストの一次判定はAIが行い、企業名・年度は伏せていません。人による独立判定は、企業名などの表記を伏せたテキストで行い、評定者間の一致度（信頼性係数κ）の報告をもって確定する予定です。数値は今後の検証で更新される可能性があります。個社ごとの判定データは公表していません。
- レポートPDFの方法の記述（企業名・年度を伏せて評価したとする箇所）は改訂予定です。この点は、公開ページの記述が最新です。

参考：DOCI 2026 の全体の結果（暫定値・このシートの帯とは比べられません）

TOPIX100の有価証券報告書（FY2025・99社）で、各観点が帯2以上（明確・具体的な記述）だった企業の割合です。自分で選んだ帯は自己点検向けの目安で、DOCI 2026の判定とは別のものです。この割合と並べて、自社の位置や優劣を判定することはできません。

D1 施策の記述	D2 方針の表明	D3 指標との連動	D4 構造・因果の記述
99%	92%	85%	40%

出典と案内 DOCI 2026 公開ページ（要旨・方法と限界） <https://dror.co.jp/lab/doci>

レポート全文（PDF・56ページ・無料） <https://dror.co.jp/assets/reports/dror-doci-2026.pdf>

レポートの引用表記：株式会社DroR／臨床組織科学研究会（2026）『DOCI 2026 ― 人的資本開示の構造分析：施策列挙から、構造設計へ』 <https://dror.co.jp/lab/doci>

自社の開示や組織の説明を構造の観点で読み直すご相談は、 <https://dror.co.jp/contact> で受け付けています（初回無料）。

発行：株式会社DroR（ドロア）／臨床組織科学研究会 <https://dror.co.jp> 〒150-0021 東京都渋谷区恵比寿西2-4-8 ウィンド恵比寿ビル8F

発行日：2026年10月8日 このシートの入手先：<https://dror.co.jp/assets/documents/dror-doci-checksheet-2026.pdf>

利用条件：CC BY 4.0（クリエイティブ・コモンズ 表示 4.0 国際） <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ja> 出典を示せば、印刷・共有・改変して利用できます。

表示の例：株式会社DroR／臨床組織科学研究会（2026）「DOCIの4つの観点で、自社の人的資本開示を点検する確認シート」