

# 人的資本開示の構造分析

## — 施策列挙から、構造設計へ

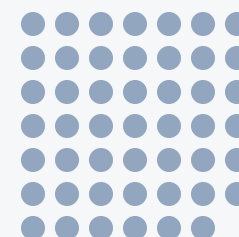
TOPIX 100 × 有価証券報告書 3期 (FY2023-2025)

299書類 ・ 296テキスト ・ 4次元コーディング ・ 業種100/100照合

株式会社DroR / 臨床組織科学研究会



帯0 11社



帯1 48社



帯2 39社



帯3 1社

SURFACE — 施策・状態の記述

多段の因果 — DEEP

# 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。

## 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

## 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)

**9.6%**

女性管理職比率・中央値

**+6.7%**

平均給与・3年 (中央値)

# 構成

<b>01</b>	背景 — なぜいま「構造」か	<i>Why structure, why now</i>
<b>02</b>	現状 — TOPIX 100はいま、どこにいるか	<i>Where TOPIX 100 stands</i>
<b>03</b>	経年 — 3年で、開示は深まったか	<i>Three years of disclosure</i>
<b>04</b>	量的土台 — 多様性3指標の現在地（実データ・確定）	<i>The quantitative base</i>
<b>05</b>	構造の解剖 — 「構造を語る」とは何か	<i>Anatomy of structural narrative</i>
<b>06</b>	含意	<i>Implications</i>
<b>07</b>	方法・限界	<i>Method &amp; limits</i>
<b>A</b>	付録	<i>Appendix</i>

# 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。

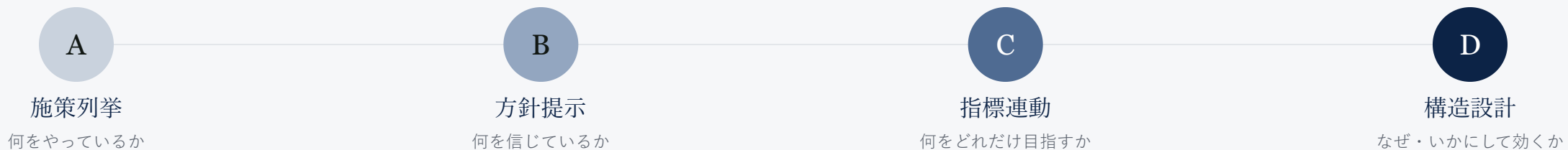
注：2026年3月期 開示府令改正の趣旨を踏まえる。

# 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。

# 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）。

# 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

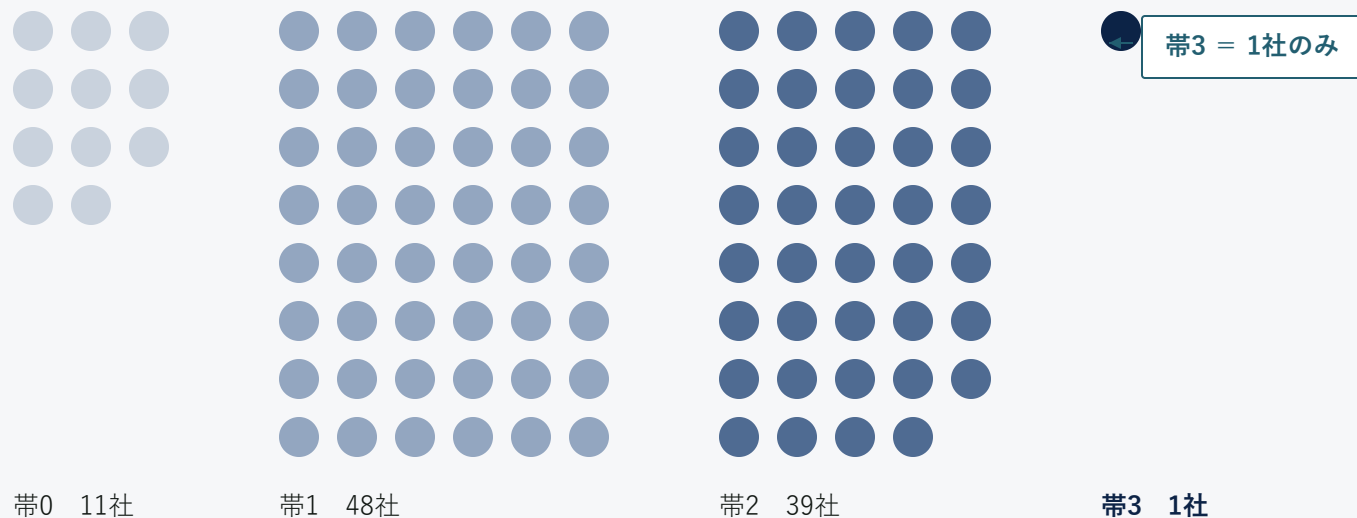
06 含意

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）



SURFACE — 施策・状態の記述

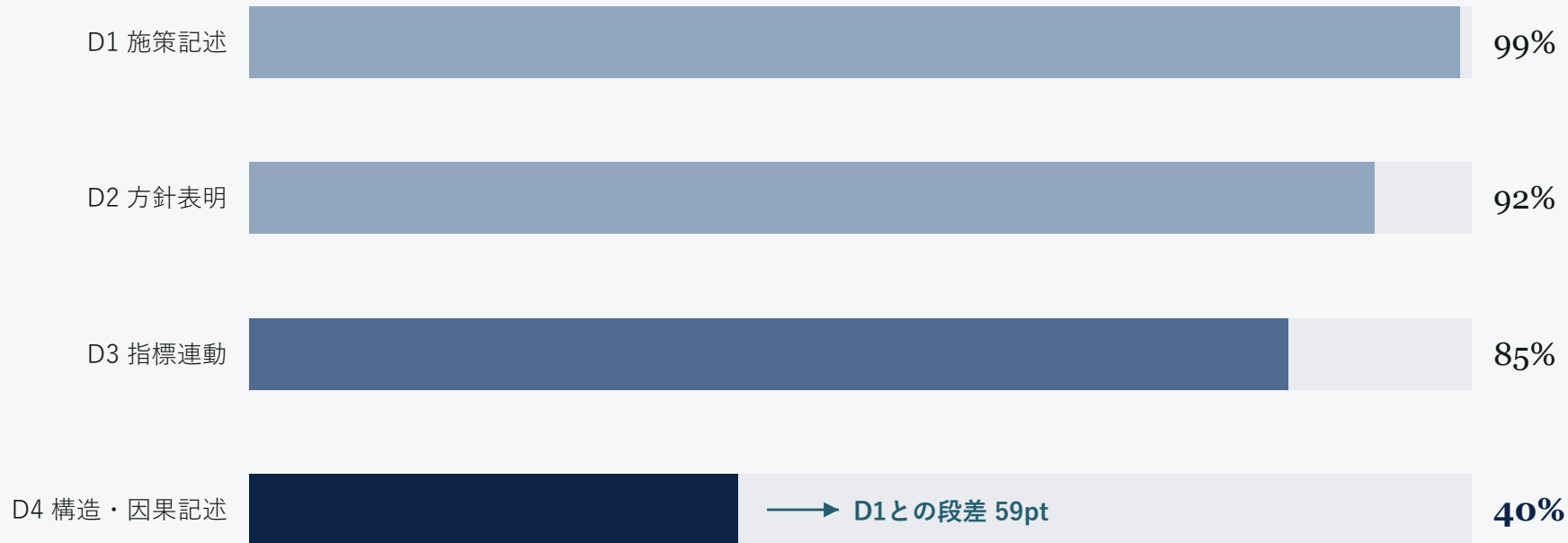
多段の因果 — DEEP

## 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。

# 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

<p><b>59%</b></p> <p>D1到達なのにD4帯1以下（断層）</p>	<p><b>1%</b></p> <p>帯3（多段の因果）到達</p>	<p><b>0.50</b></p> <p>D1×D4のSpearman = 施策は構造を保証しない</p>
--	-------------------------------------	--

## 「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**

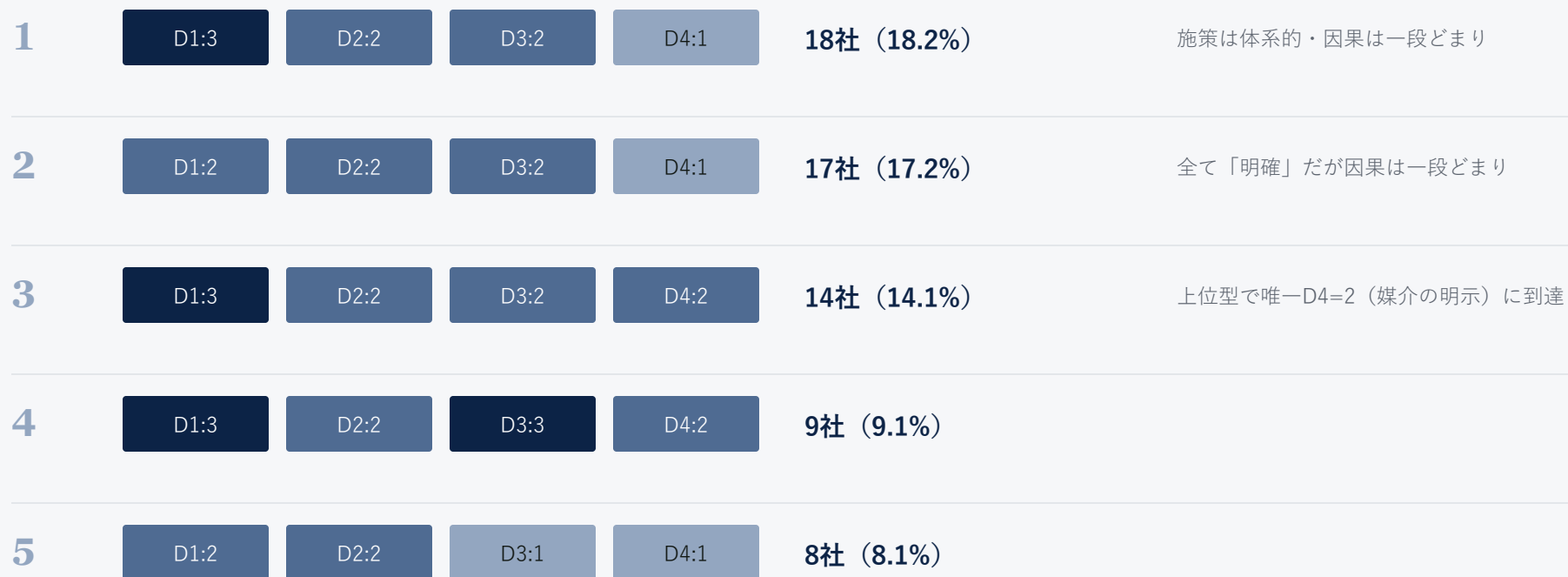
D1 × D4 Spearman (中程度・記述的)

**4/296**

帯3の出現 (3期合計)

## 最頻の型は「D4だけが一段低い」 — あと一步は、因果の言語化

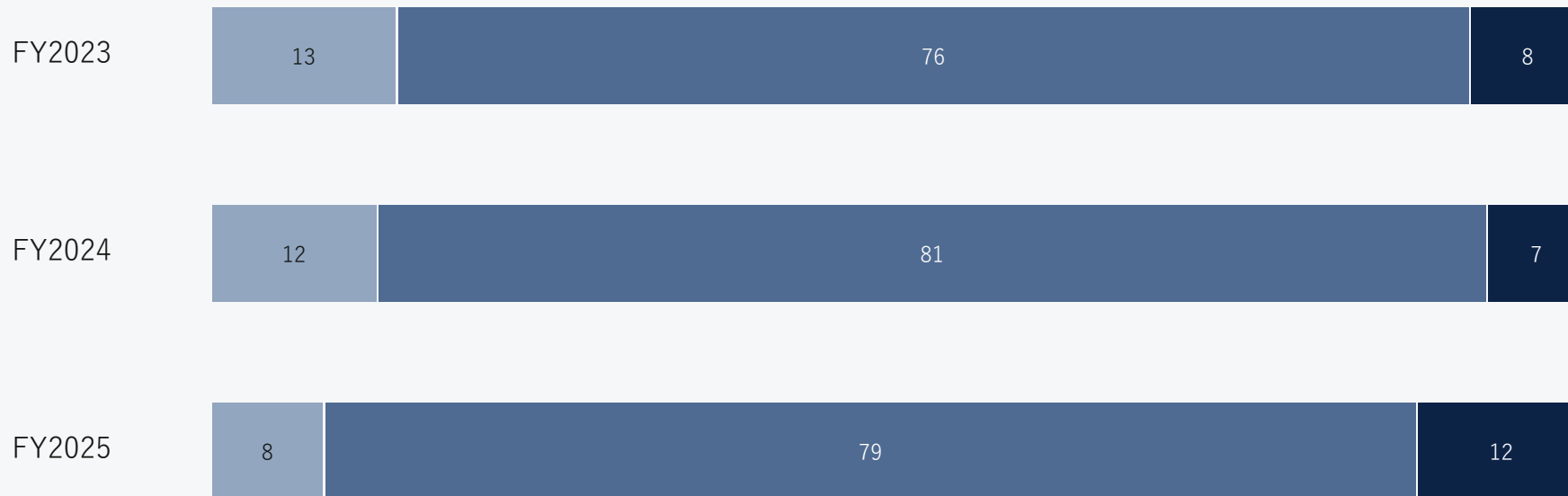
図表 14 頻出プロファイル上位5型 (D1-D2-D3-D4 · FY2025 · N=99)



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。

## 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）

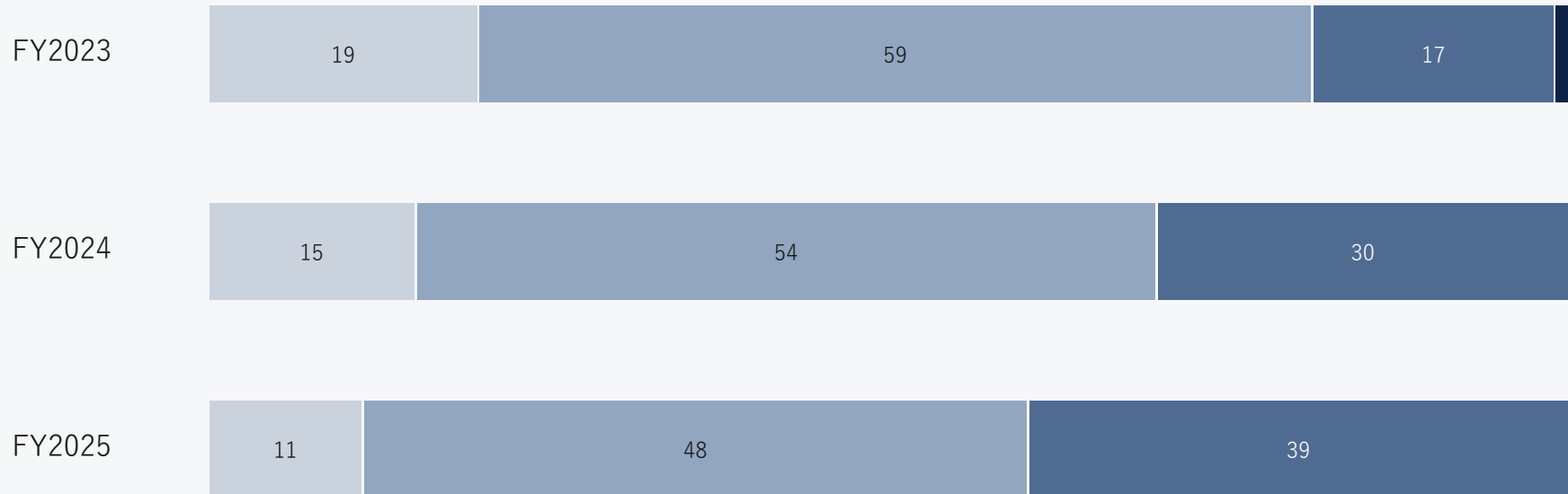


帯0 表明なし／帯1 定型文／帯2 自社固有／帯3 背景と展開

「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。

## 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。

## 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**

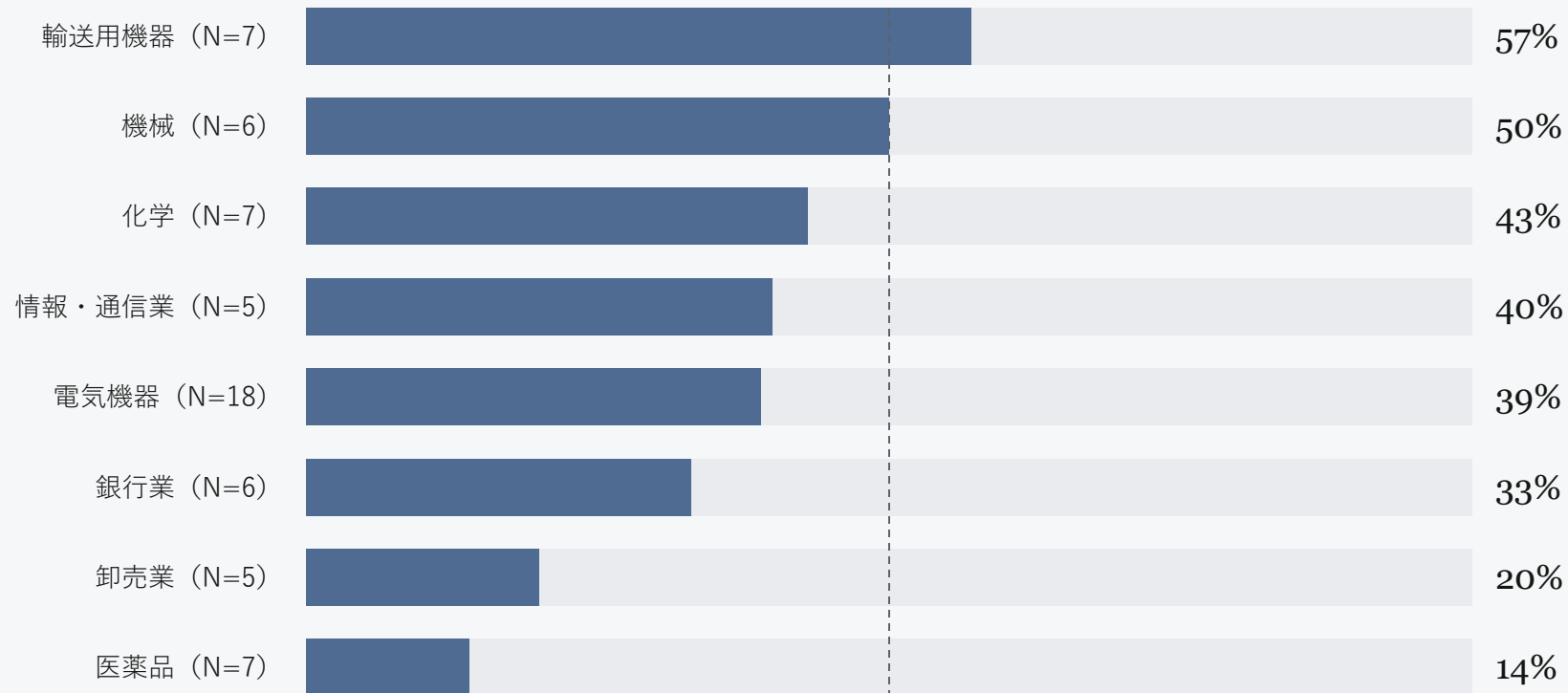
D4帯2以上/以下の従業員数中央値 = 差なし

**57%～14%**

業種別レンジ（次葉） = 差は業種に出る

## 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%。

## 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。

# 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

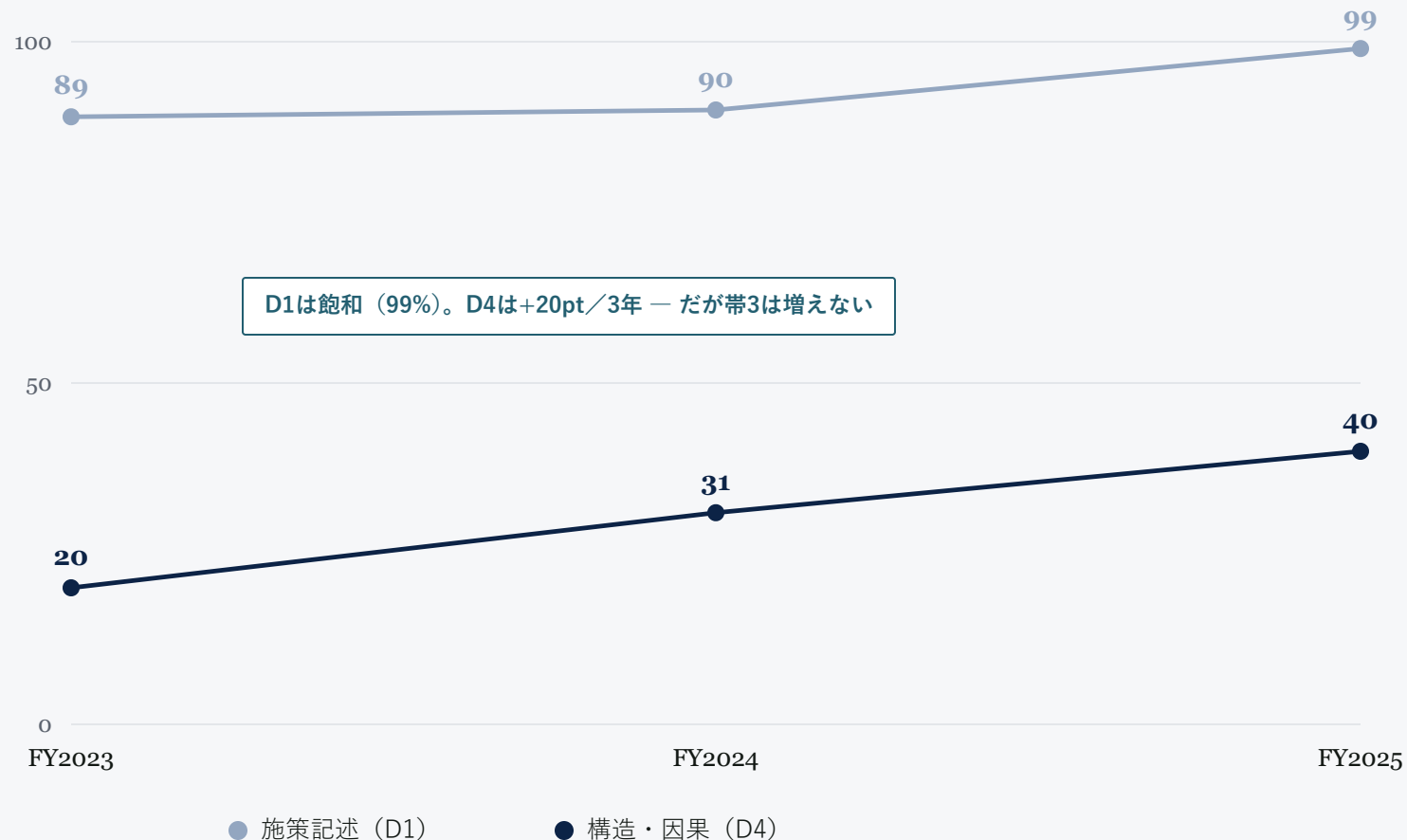
06 含意

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・%）

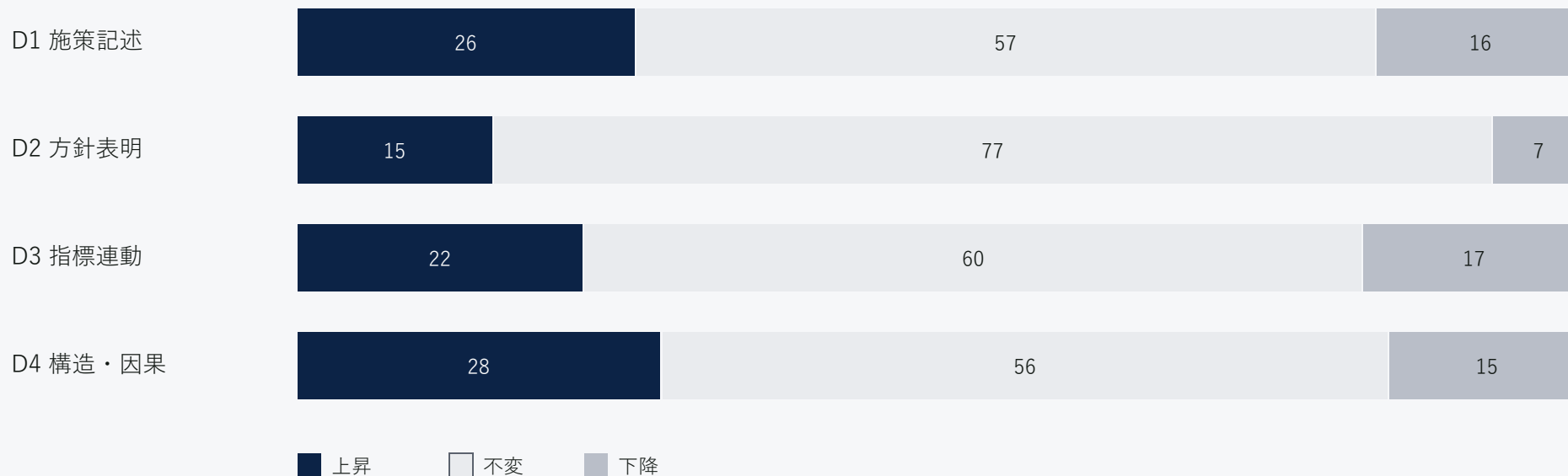


### READ WITH CARE

- 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）。

## 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

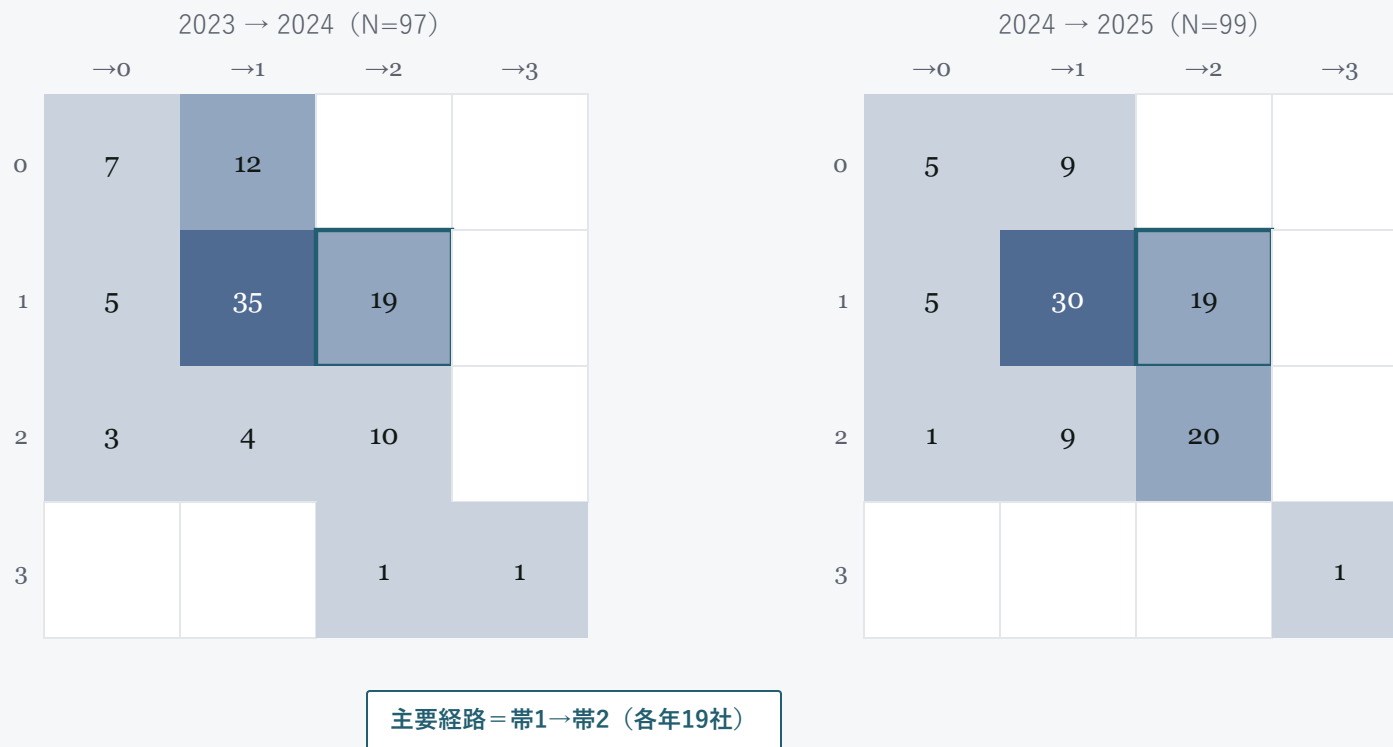
図表 22 個社の帯変化（2024→2025・次元別・N=99）



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。

# 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)

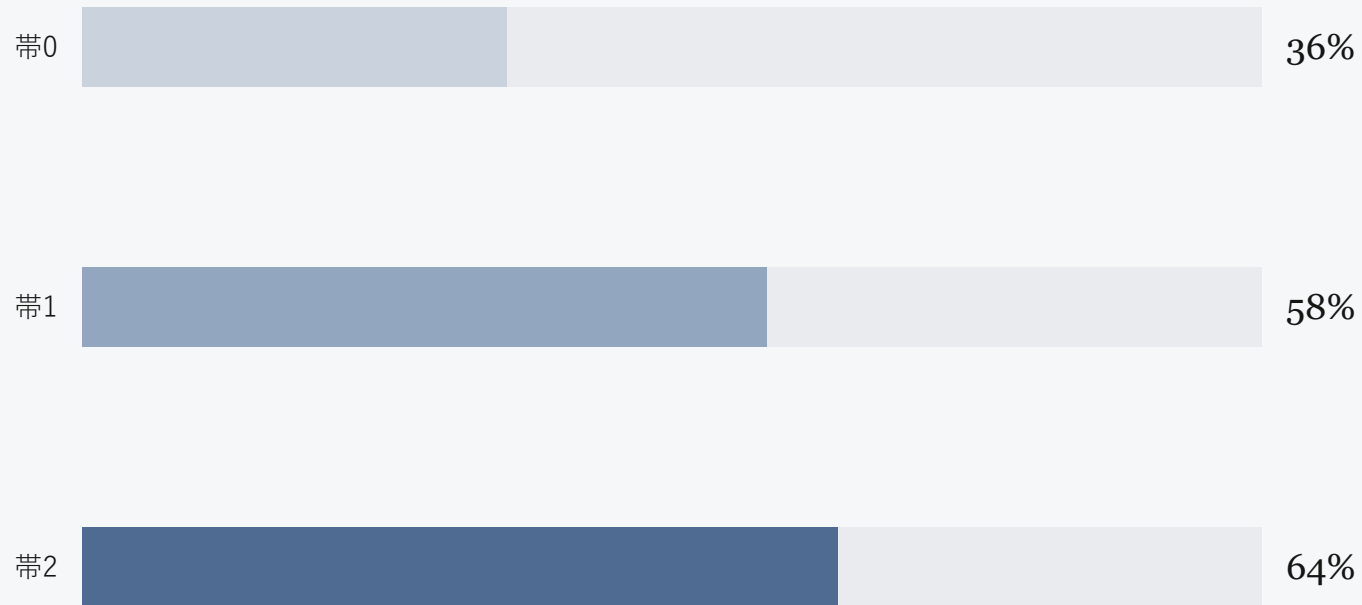


## SO WHAT

- 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。

## 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（兩年次ペア合算）



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。

## 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( $\cos \geq 0.90$ )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**

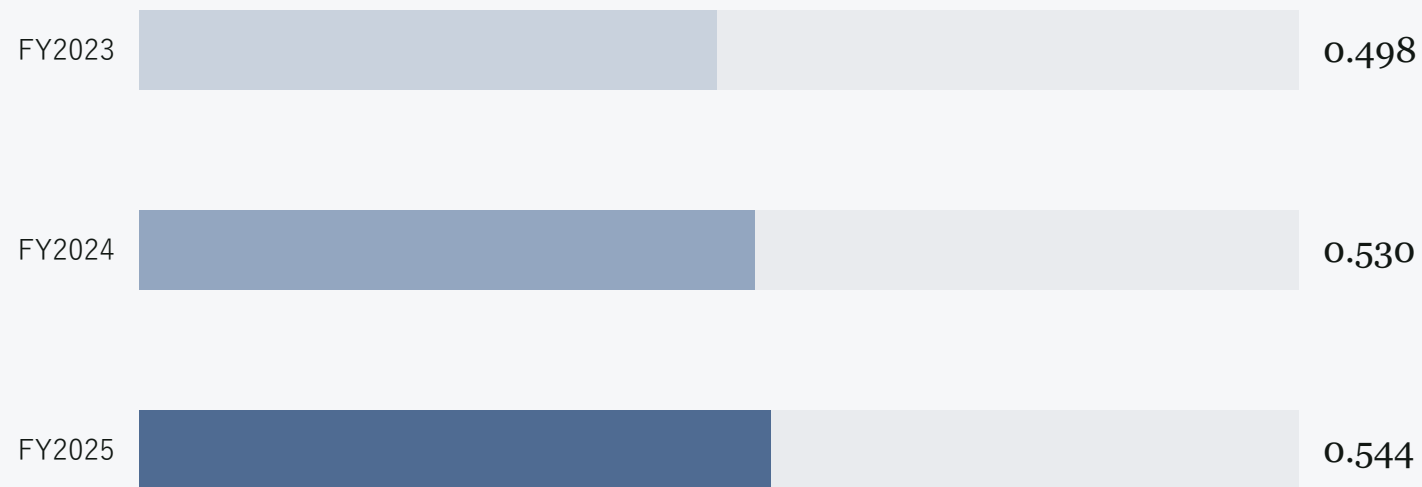
3年間・実質同文

**9社**

うち帯0~1のまま静止=固定化

## 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）



### SAME INDUSTRY

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

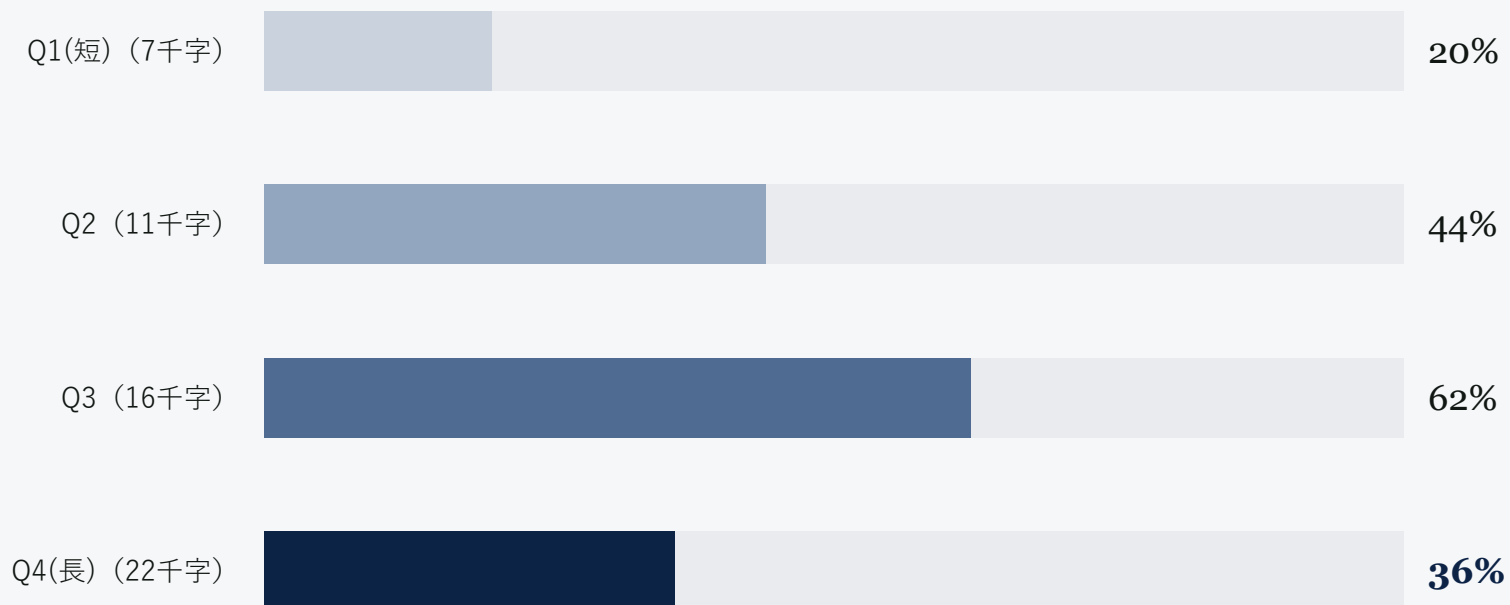
2 同業他社の開示を参照し合う構図と整合的。

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。

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。

## 長さは効く。だが最長層で反落する — 長文＝構造ではない

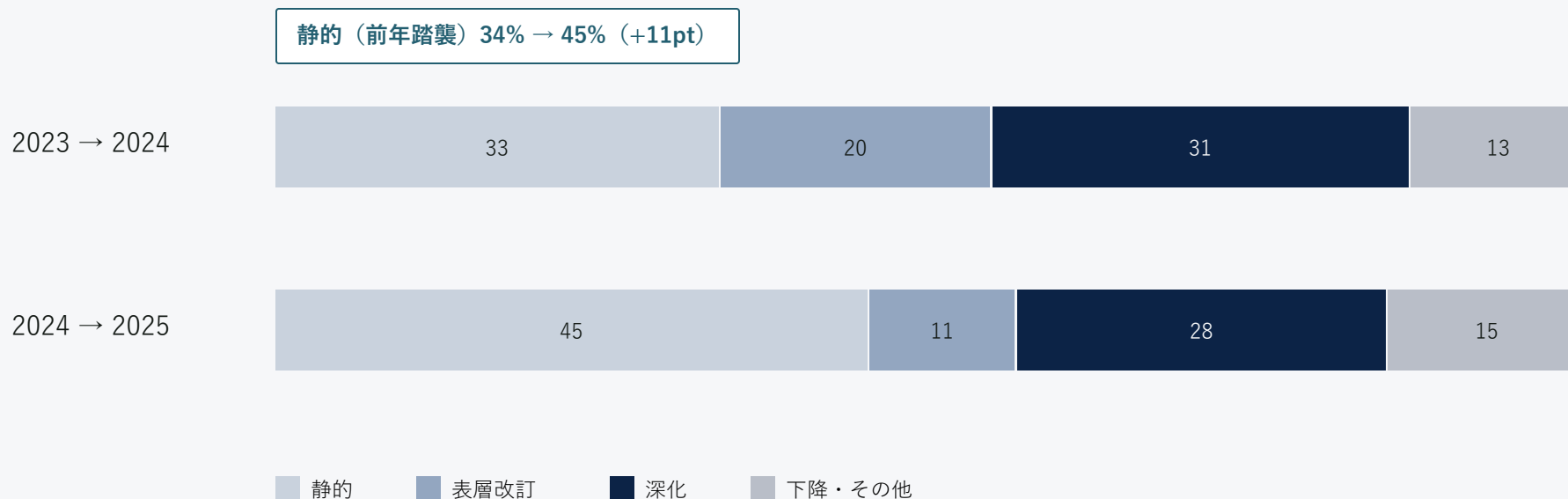
図表 27 コーパス文字数 四分位別のD4到達率（帯2以上・FY2025・各群N≈25）



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。

## 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。

# 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

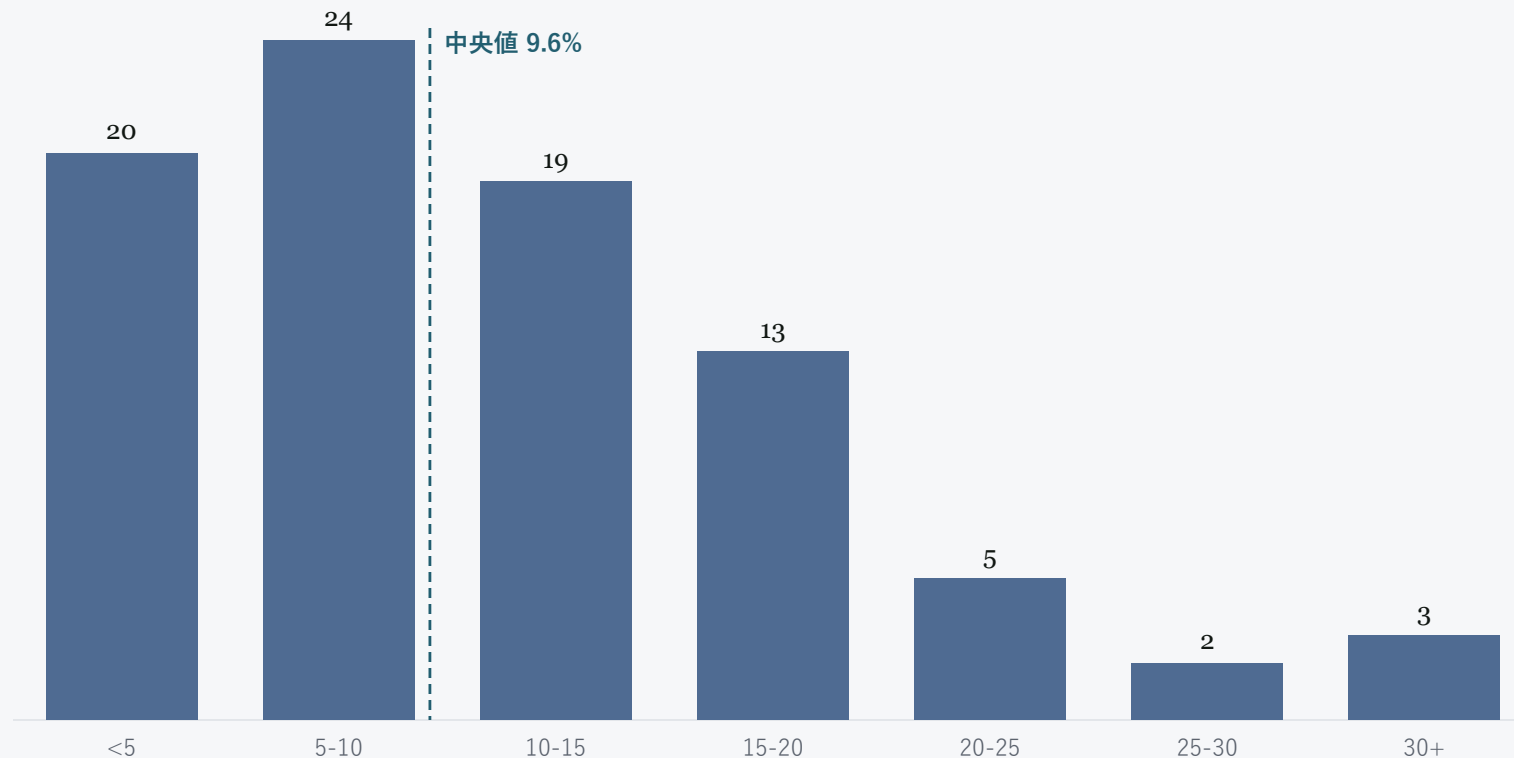
図表 30 提出会社ベースの開示状況（FY2024→FY2025）

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）。

## 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）

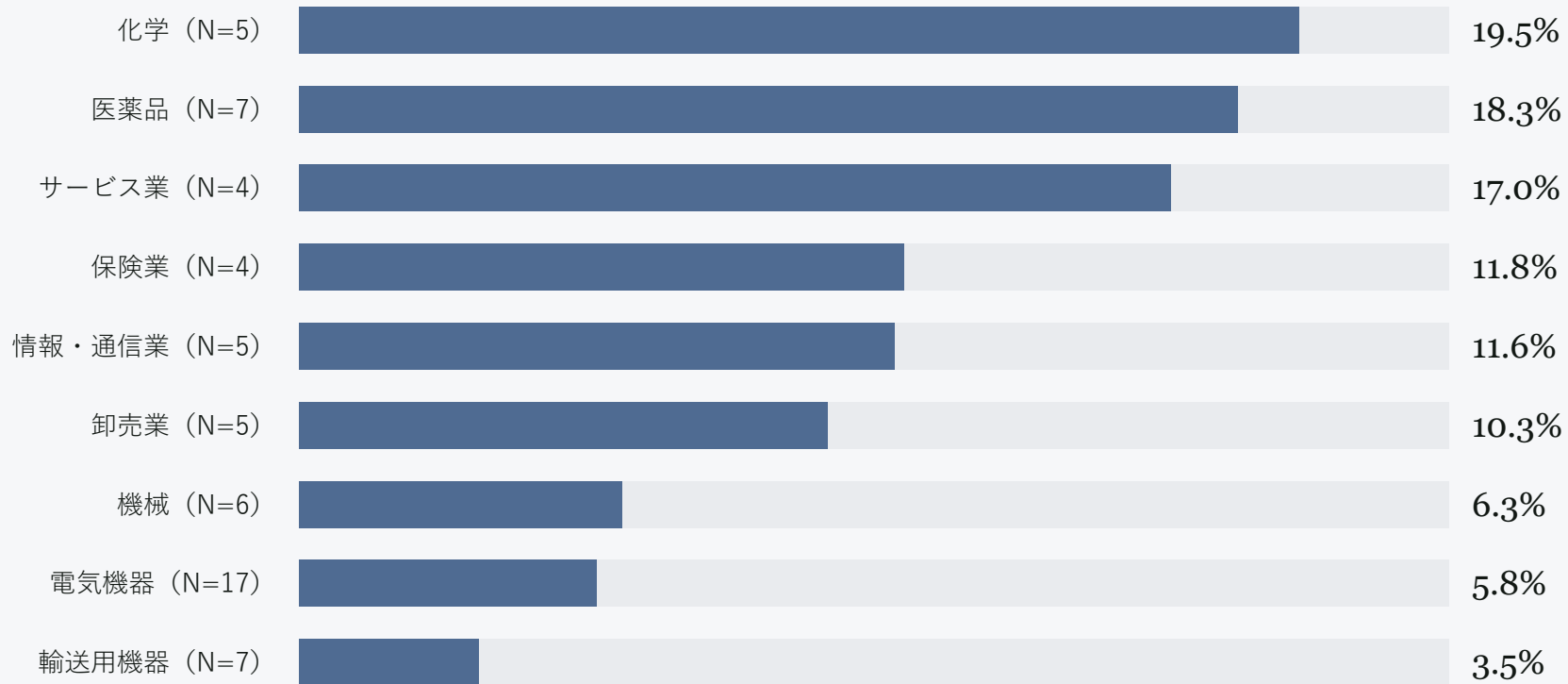


### KEY NUMBERS

- 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）。

## 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

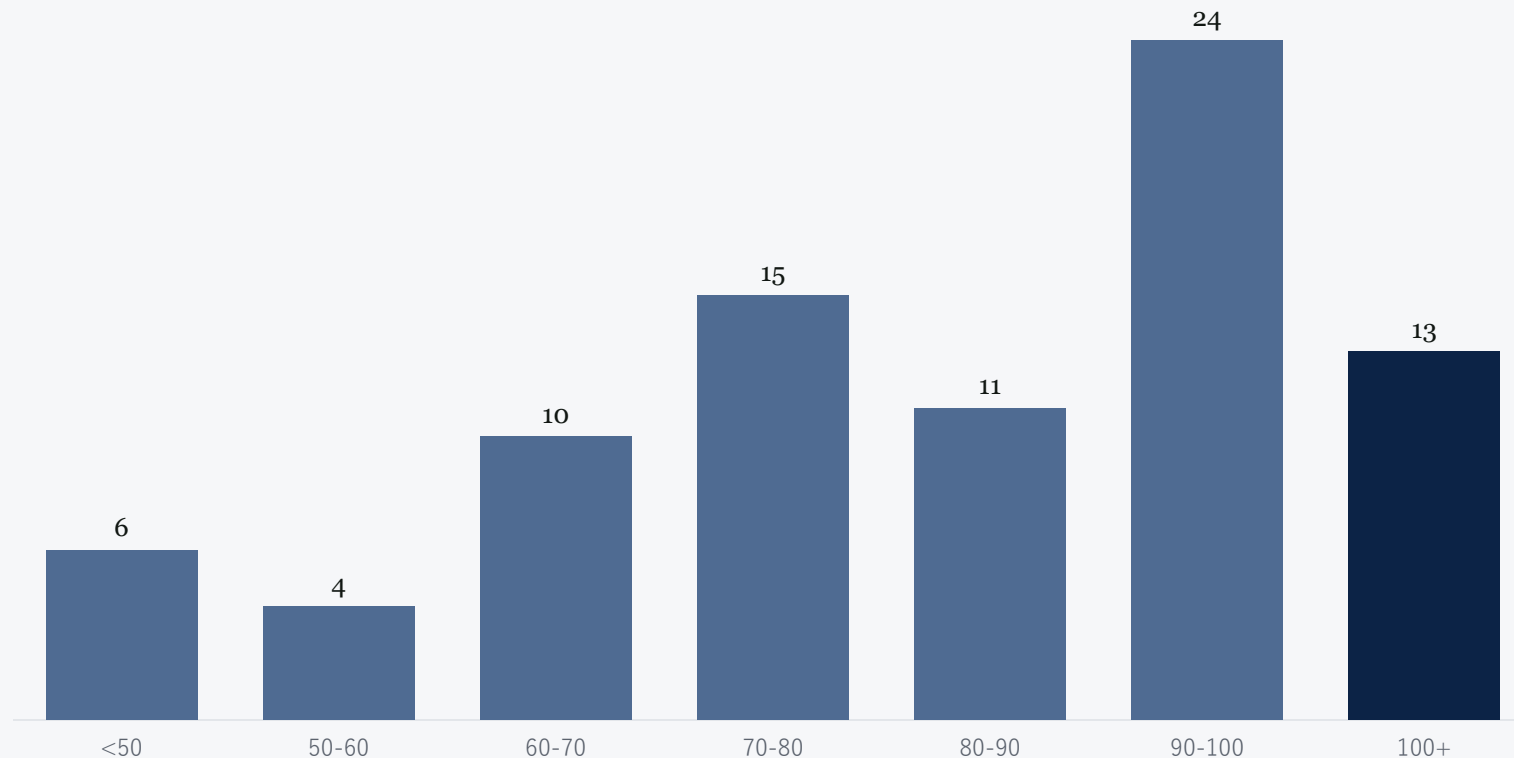
図表 32 業種別 女性管理職比率 中央値 (FY2025・N≥4業種)



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。

## 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）

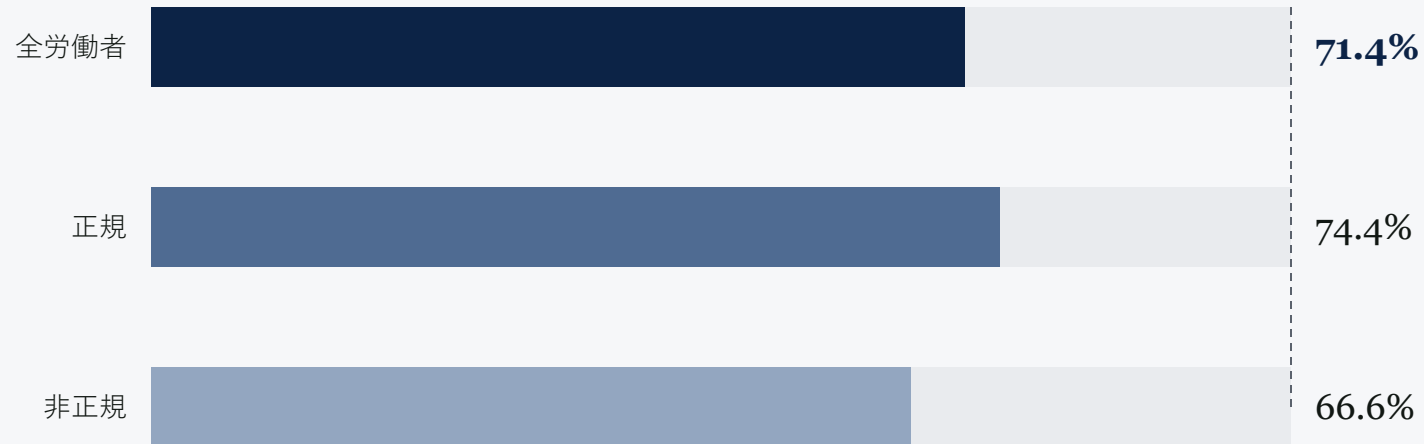


### KEY NUMBERS

- 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。

## 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。

## 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。

## 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。

# 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

## 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。

## 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
<b>D1 施策記述</b>	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
<b>D2 方針表明</b>	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
<b>D3 指標連動</b>	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
<b>D4 構造・因果</b>	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（κ）を経て確定する。

# 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。

## 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。

## 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／ $\kappa$ 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（ $\kappa$ ）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 ( $\kappa$ ) 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

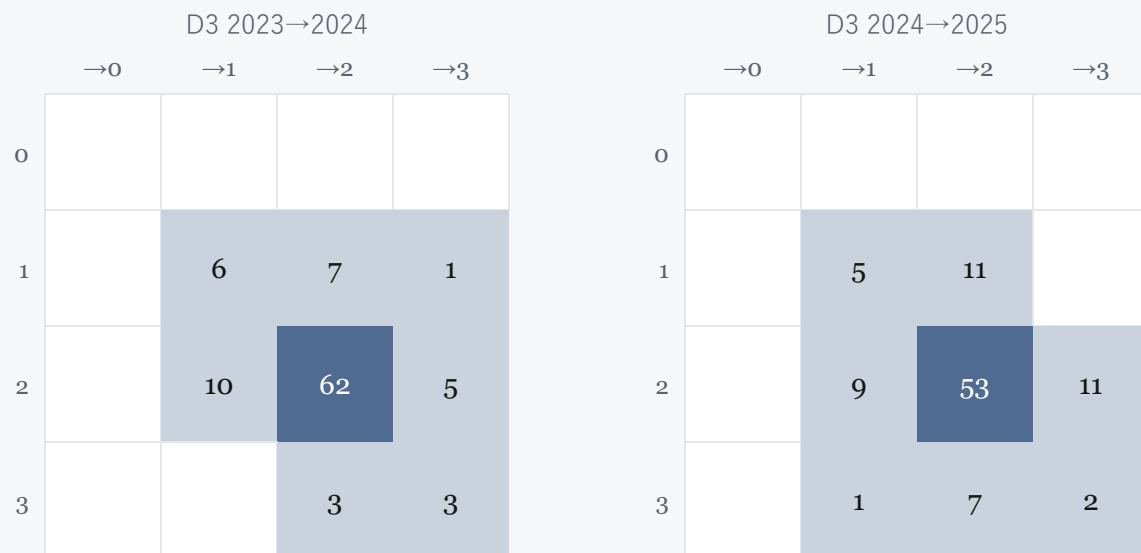
D2 2024→2025

	→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。

## 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



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%

## 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）			（つづき）			女性管理職 中央値（N≥4）		
業種	N	D4%	業種	N	D4%	業種	N	中央値
建設業	2	100%	電気機器	18	39%	化学	5	19.5%
ゴム製品	1	100%	銀行業	6	33%	医薬品	7	18.3%
空運業	1	100%	不動産業	3	33%	サービス業	4	17.0%
鉄鋼	1	100%	卸売業	5	20%	保険業	4	11.8%
サービス業	4	75%	医薬品	7	14%	情報・通信業	5	11.6%
小売業	4	75%	精密機器	3	0%	卸売業	5	10.3%
食料品	3	67%	陸運業	3	0%	機械	6	6.3%
輸送用機器	7	57%	その他製品	2	0%	電気機器	17	5.8%
機械	6	50%	海運業	2	0%	輸送用機器	7	3.5%
保険業	4	50%	石油・石炭製品	1	0%			
その他金融業	2	50%	証券、商品先物取引業	1	0%			
化学	7	43%	非鉄金属	1	0%			
情報・通信業	5	40%						

## 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

## 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（ $\kappa$  報告）を進めています。方法と限界は第7章に記載。