査読付き論文

ESG時代における企業D&Iコミュニケーション
―統合報告書の視覚的表現と人的資本管理評価―

崎　濱　栄　治 CMA

目　　次

１．はじめに
２．先行研究
３．仮説の導出
４．データと分析手法
５．実証分析
６．結論と今後の課題

2023年３月期決算企業686社の統合報告書から抽出した38,174人の人物画像に対しコンピュータービジョンによる画像分析を行い、性別・表情の視覚的D&I指標を定量化した上で、D&I指標とESG評価機関による人的資本管理評価指標との関連を検証した。男女間賃金格差の是正や男性育児休業取得率の向上は、人的資本管理評価指標と正に関連したが、業種と延べ掲載人数で調整した期待値超の女性掲載比率（視覚的強調の程度）は負の関連を示し、視覚的表現と実態の整合性が評価機関で重視され得ることが示唆された。
［DOI］https://doi.org/10.69388/saj.63.11.102

１．はじめに

ESG投資の拡大に伴い、企業の統合報告書におけるD&I（Diversity & Inclusion）を含む非財務情報開示の戦略的意義が高まっている（KPMG［2020］、Bloomberg Intelligence［2022］）。しかし、日本におけるD&I推進は、女性管理職比率の低さ（14.6%、多くのOECD諸国は30%超）、男女間賃金格差の大きさ（女性賃金は男性の78.7%、OECD平均は88.4%）に加え、男性育児休業取得率も17.1%にとどまるなど、依然として課題が多い（内閣府［2024］）。こうした状況を受け、日本では2023年３月期決算以降の有価証券報告書から、内閣府令の改正（2023年１月）により「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」「男女間賃金格差」の開示が義務化された。これ

崎濱　栄治（さきはま　えいじ）
明治大学理工学部特任講師、㈱AGプラス代表取締役。1997年３月横浜国立大学経営学部卒業（青山護ゼミナール）、2006年３月一橋大学大学院（ICS）修了、2022年３月横浜国立大学大学院博士課程後期修了。東洋信託銀行、みずほ第一フィナンシャルテクノロジー、アムンディ・ジャパン、イルグルム、ファンコミュニケーションズなどを経て、現職。主な論文に、「人工知能（AI）による統合報告書の自動審査―日経統合報告書アワード2023：大規模言語モデルと深層学習によるアプローチ―」（『証券アナリストジャーナル』63(1)、2025年、単著）、「サステナビリティ情報開示とESGスコアの関連性―テキストと画像の統合分析による実証研究―」（『証券アナリストジャーナル』63(4)、2025年、単著）などがある。